

# EL DESPIDO COLECTIVO

---

**Nombre:** Rubén

**Apellidos:** Millán Mora

**NIUB:** 14911573

**Tutora:** Raquel María Rodríguez Izquierdo

**Curso:** 2014/2015

## SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. CONCEPTO DE DESPIDO COLECTIVO.....	6
2.1 Causas habilitantes.....	8
2.2 Número de trabajadores afectados y periodo de referencia.....	14
3. PROCEDIMIENTO: EXPEDIENTE REGULACIÓN EMPLEO.....	16
3.1 Periodo de consultas: .....	16
3.1.1 Inicio.....	16
3.1.2 Representantes trabajadores.....	18
3.1.3 Objeto periodo de consultas.....	19
3.1.4 Duración.....	21
3.1.5 Finalización.....	22
3.2 Procedimientos de solución extrajudicial .....	25
3.3 Inspección de Trabajo.....	26
3.4 Servicio Público de Empleo Estatal.....	28
3.5 La información a la Administración Laboral.....	29
4. PRIORIDAD DE PERMANENCIA EN EL PUESTO DE TRABAJO...31	
5. EFECTOS DEL DESPIDO.....	33
6. OTRAS OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO.....	35
6.1. Medidas sociales de acompañamiento.....	35
6.2. Plan de Recolocación Externa.....	38
6.3. Convenio con la Seguridad Social.....	39
6.4. Suspensión de las ventas.....	40
7. FRAUDE DE LEY.....	41
8. CONCLUSIONES.....	44
9. BIBLIOGRAFIA.....	47
10. ANEXO.....	49

## 1. INTRODUCCIÓN

El tema a tratar en el siguiente trabajo es el despido colectivo. En primer lugar debo decir que he escogido el presente tema porque me suscita mucho interés. Me parece muy interesante sobretodo la reforma laboral del año 2012 alrededor del tema. Por otra parte me parecía una buena oportunidad para hacer un estudio del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores así como de su modificación en base a la Ley 13/2012, de 26 de julio y del Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto.

Por otra parte, otro motivo personal por el que he escogido el tema planteado ha sido en base al cursar la asignatura de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, ya que me despertó un gran interés por la materia. Me resulta interesante el tema porque se puede ver todo el procedimiento del despido colectivo. Además me resulta curioso saber como se lleva a cabo un expediente de regulación de empleo así como sus consecuencias y todo aquello que hay que tener en cuenta para que sea ajustado a la ley.

Por otra parte, la materia de Derecho del Trabajo y Seguridad Social me interesa bastante ya que he podido ver al cursarla aspectos que antes no conocía y que podrían afectarme como trabajador. Además me ha permitido aplicar todo lo se iba explicando durante el curso a situaciones de la empresa para la que trabajo. En definitiva, he podido conocer que derechos y obligaciones tengo realmente en mi empresa así como los que ostenta el empresario. Considero que es importante ya que hay muchos trabajadores que no conocen estos aspectos y, que yo gracias a cursar la asignatura he podido adquirir.

Más allá de todo esto, consideraba desde hace tiempo que la realización del TFG era una buena oportunidad para conocer más sobre aspectos empresariales en base a la extinción de los contratos.

Otro motivo personal ha sido la actualidad social. El tema que se puede observar en prensa, telediarios y otros medios de comunicación.

El objeto de estudio planteado a continuación tiene que ver con la extinción del contrato de trabajo, concretamente con el despido colectivo contemplado en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Lo que se pretende conseguir es hacer un análisis detallado del despido colectivo analizando así todos sus aspectos. Además se pondrá de relieve todo lo expuesto junto a la reforma laboral que opera desde el año 2012 en España.

Por otro lado, veremos como la jurisprudencia interpreta a través de las sentencias del Tribunal Supremo cada aspecto cuestionado en este trabajo.

En definitiva haremos un estudio del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores complementándolo con monografías actualizadas, jurisprudencia e interpretaciones doctrinales. Todo esto quedará expuesto pero no sin intercalar la reforma laboral que se pone de manifiesto en el Real Decreto 1483/2012.

A través de este trabajo, se explicarán los puntos esenciales del despido colectivo, cuál es su procedimiento y los efectos sobre la relación laboral y obligaciones que exige al empresario.

Empezaremos dividiendo todo su contenido y procedimiento para enlazarlos con la jurisprudencia actual una vez aprobada la reforma laboral más polémica de los últimos años.

La metodología que seguiré se basará en un análisis de contenido sobre el despido colectivo a la vez que consultamos monografías, jurisprudencia para

ver como se interpreta por la doctrina y por los jueces el despido colectivo en el marco de la reciente reforma laboral.

La finalidad de este trabajo es hacer que el lector pueda conocer como funciona el procedimiento del despido colectivo y las consecuencias que puede tener sobre los trabajadores afectados. Además de ver como ha sido modificado el artículo 51 y como entra en juego el Reglamento 1483/2012 sobre procedimiento de despido colectivo a través de su estudio normativo, doctrinal y jurisprudencial.

## 2. CONCEPTO DE DESPIDO COLECTIVO

El despido colectivo es causa de extinción del contrato de trabajo por decisión del empleador. Se define en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores<sup>1</sup>, y se regula el procedimiento del despido colectivo en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre. Será el artículo 124 de la Ley de la Jurisdicción Social la determinada para aspectos procesales.

Esta modalidad de despido se caracteriza por la necesidad de fundamentarse en una serie de causas objetivas:

- ✚ Económicas
- ✚ Técnicas
- ✚ Organizativas
- ✚ Productivas

Existe un procedimiento para regular su proceso a través del Expediente de Regulación de Empleo (ERE) dependiendo del número de trabajadores afectados.

Cuando el empresario decide extinguir los contratos de trabajo por estas causas deberá informar a la autoridad laboral antes de que la empresa tome la medida.

Por otro lado se exige la apertura de un período de consultas entre el empresario y los representantes de los trabajadores. El trabajador tiene derecho a una indemnización, así como derecho a prestación por desempleo.

Como ya se ha mencionado, el ERE implica la presencia de la Administración Laboral, pero sólo siendo informada, no autorizando nada en el

procedimiento. Únicamente tiene un papel mediador, conciliador e incluso recomendatorio en algunos casos.

En el periodo de consultas a grandes rasgos se tratarán las causas que justificarán la decisión extintiva del empresario, el número de trabajadores afectados, la categoría profesional de los que van a ser despedidos, las medidas que se tienen pensadas tomar, así como los criterios del despido.

La negociación tiene que fundamentarse en la buena fe e incluir una serie de medidas beneficiosas a los trabajadores que se van a ver perjudicados por el despido colectivo.

Finalmente, se elaborará un informe preceptivo y no vinculante haya o no acuerdo por parte de la Inspección de Trabajo.

La jurisprudencia, también, declara como despido colectivo aquel que es despido colectivo “tácito”. Se produce de hecho sin respetar todo el procedimiento del artículo 51, o también a aquel despido que se va produciendo de forma prolongada e individual de forma sucesiva en el tiempo como más adelante haremos referencia en el epígrafe fraude de ley.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Vid. MARTÍN VALVERDE, A; RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F; GARCÍA MURCIA, J: Manual de Derecho del Trabajo, Tecnos, Madrid, 2014, 814 y siguientes.

### 2.1. Causas habilitantes

El despido colectivo regulado en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores se fundamenta en base a las siguientes causas: económicas, técnicas, organizativas y productivas.

Las **causas económicas** se fundamentan en una situación económica negativa de los resultados de la empresa. Deben existir pérdidas actuales o simplemente que se prevean, así como la disminución persistente de ingresos o ventas durante tres trimestres consecutivos.

Todo esto tiene que darse durante tres trimestres consecutivos para ver si los ingresos o ventas son inferiores a los anteriores. Por lo tanto, tras la reforma laboral:

*“la previsibilidad de las pérdidas introduce un elemento aleatorio de más difícil control judicial, aunque éste no se elimine completamente atendiendo al ámbito en que actúa el elemento justificativo.”<sup>3</sup>*

Como podemos ver, las pérdidas son respecto a los ejercicios anteriores cosa que, lo que puede suceder es que la empresa esté facturando menos pero igualmente siga teniendo beneficios. Esto quiere decir que no hace falta que esté en peligro, si no que simplemente que sus beneficios disminuyan.

El Tribunal Supremo interpreta las causas económicas de la siguiente manera:

*“De todo ello ha de concluirse que las medidas adoptadas en el expediente de reducción de jornada no fueron suficientes, las circunstancias han cambiado, el empeoramiento de la empresa ha continuado y la situación económica adversa en que se encuentra, situándose en causa legal de disolución y solicitud de la declaración de concurso voluntario, son suficientes para constituir la causa prevista lealmente de despido colectivo, sin que quepa acoger las alegaciones de la parte actora pues, si bien las*

---

<sup>3</sup> Vid: MARTÍNEZ ABASCAL, V.A.; HERRERO MARTÍN, J.B.: Curso de Derecho del Trabajo, Tecnos, Madrid, 2013, 723.



*circunstancias de las adversas circunstancias económicas del sector y de la empresa ya concurrían en el ERTE como también las relativas a su posición (...), como en la subida del IVA, a excepción del de 9/12, no obstante continuó como se ha dicho el descenso de ventas y de actividad en proporción suficiente con aumento de pérdidas y de la situación económica negativa, entrando en causa legal de disolución y presentando la petición de concurso.<sup>4</sup>*

Las **causas técnicas** hacen referencia a cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de producción entre otros. La jurisprudencia interpreta que el bien o producto se tiene que ajustar a las "exigencias de la demanda" o, bien a la "posición competitiva en el mercado". La exigencias de la demanda se refiere a lo que la propia ley llama "causas productivas", que surgen "en la esfera o ámbito de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado."

La segunda expresión se refiere indistintamente a las "causas técnicas", relativas a los "medios o instrumentos de producción" y a las "causas organizativas", que surgen "en la esfera o ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal."<sup>5</sup>

Las **causas organizativas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos del trabajo del personal, entre otros.

El Tribunal Supremo interpreta las causas organizativas de la siguiente manera:

*"...con expresión de su fuente y con documentos específicos aportados que los representantes de los trabajadores puedan examinar y estudiar, así como posteriormente el órgano judicial. El informe técnico sirve para proporcionar información y explicaciones técnicas sobre unos datos objetivos que pueden precisar de comentarios expertos para informar a los trabajadores verazmente y a ayudar a la Sala a valorar y tomar sus decisiones, pero ello*

---

<sup>4</sup> STS 4519/2014 (Sala de lo Social) de 24 de setiembre de 2014 y STS 4180/2014 (Sala de lo Social) 18 de julio de 2014: A través de la jurisprudencia también podemos ver que existen supuestos en que se alegan causas económicas y en los que hay existencia de ayudas públicas. Contra este procedimiento no cabe impugnación en base a inexistencia de causa económica. La jurisprudencia se posiciona fallando que aunque la empresa haya recibido una ayuda pública la causa económica sigue perdurando.

<sup>5</sup> STS 1841/2008 (Sala de lo Social) de 23 de enero de 2008.

*no exime del deber de proporcionar rigurosamente la fuente ni de aportar la documentación en la que la misma se basa de manera que se pueda comprobar la certeza y el rigor de lo que se expresa<sup>6</sup>.*

Por lo tanto, el despido por causas organizativas y productivas no está justificado cuando lo que se está buscando es la reducción de costes fijos por variables, con la sustitución de empleo fijo por trabajadores temporales o empleo deslocalizado.

Finalmente, las **causas productivas** entran en juego cuando hay cambios en la demanda de productos o de servicios que la empresa pretende colocar en el mercado, entre otros. El Tribunal Supremo justifica:

*“(...) ha de concluirse que, corresponde al órgano jurisdiccional comprobar si las causas además de reales tienen entidad suficiente como para justificar la decisión extintiva y, además, si la medida es razonable en términos de gestión empresarial, es decir, si se ajusta o no al estándar de un buen comerciante al igual que se venía sosteniendo antes de la reforma de 2012. Compete a los órganos jurisdiccionales no sólo emitir un juicio de legalidad en torno a la existencia de la causa alegada, sino también de razonable adecuación entre la causa acreditada y la medida acordada. Una situación económica negativa cualquiera y por sí misma no basta para justificar los despidos de cualquier número de trabajadores.”<sup>7</sup>*

Por lo tanto, como podemos ver, las causas productivas deben ser ajustadas a derecho conforme al artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores y, que ésta sea realmente justificativa para proceder así al despido colectivo. Además, el despido por causas económicas o productivas deberá estar bien justificado:

*“Así pues, la justificación del despido económico o productivo exigirá la superación de tres fases por las empresas:*

*a. - Acreditar la situación económica negativa o, en su caso, cambios en la demanda de los productos y servicios que la empresa quiera colocar en el mercado.*

---

<sup>6</sup> STS 32/2012 (Sala de lo Social) de 11 de julio de 2012.

<sup>7</sup> STS 4888/2014 (Sala de lo Social) de 24 de setiembre de 2014.

b. - *Determinar de qué modo las situaciones descritas inciden en los contratos de trabajo, que se pretenden extinguir.*

c. - *Probar la adecuación de las medidas adoptadas para hacer frente a dicha necesidad.*

*Una vez se dan éstas causas, realmente hay que justificarlas para ver que hay una fundamentación sobre ellas. Por lo tanto, se debe hacer referencia al denominado elemento justificativo. Para que haya realmente una justificación correcta del posible despido, la causa debe ser actual, real, objetiva y suficiente<sup>8</sup>.*

En definitiva tiene que existir un juicio de ponderación de proporcionalidad y adecuación sobre las medidas adoptadas.

En los despidos colectivos sea cual sea su causa (ETOP) vemos que se deben aportar una serie de documentos justificativos:<sup>9</sup>

- en los despidos por causas económicas→ una memoria de los resultados negativos de la empresa, cuentas anuales, auditoría o exención de la misma. Si es sobre una previsión de pérdidas futuras, además de lo anterior se deberá presentar justificación de cómo se ha llegado a esa conclusión, así como un informe técnico.

Si además se prevé que habrá una disminución de ingresos o ventas, se deberá aportar documentación fiscal.

Finalmente, si la empresa forma parte de un grupo de empresas, hay obligación de presentar las cuentas consolidadas y un informe de gestión de ese grupo de empresas.

---

<sup>8</sup> STS 3449/2014 (Sala de lo Social) de 25 de junio de 2014.

<sup>9</sup> Artículo 4 y 5 Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

- en despidos por causas técnicas, organizativas o de producción→ se debe incluir una memoria explicativa e informes técnicos. El Tribunal Supremo interpreta:

*“(...) el informe técnico exigido por el art. 7.2 del RD 801/2011, aplicable por razones temporales, imprescindible para acreditar la causa productiva, con lo cual se infringe el procedimiento establecido en el art. 47 ET , con la consecuencia de la concurrencia de causa de nulidad de la medida impugnada.<sup>10</sup>”*

A través de lo anteriormente citado, queda claro que los documentos justificativos son necesarios para acreditar la causa, ya que si no esta sería nula.

En relación a las causas justificativas del despido colectivo se requieren ciertos requisitos adicionales como son:

1. La actualidad de la causa, es decir que este presente en el momento en que se decide iniciar el procedimiento de despido colectivo.
2. Que la causa sea real, para evitar que pueda alegarse alguna causa que no esté dentro del marco del despido colectivo<sup>11</sup>.
3. La objetividad de la causa, para no dejar al arbitrio del empresario la posibilidad de que él pueda alegar alguna causa que le parezca suficiente para iniciar la comunicación del despido.
4. La suficiencia de la causa, aunque este requisito ha perdido fuerza tras la reforma laboral al haberse suprimido la necesidad de que el despido se fundamente en la viabilidad de la empresa. Ahora sólo será necesario alegar pérdidas durante tres trimestres consecutivos, aunque la empresa igualmente estuviera obteniendo beneficios.

---

<sup>10</sup> STS 3587/2014 (Sala de lo Social) de 24 de julio de 2014.

<sup>11</sup> STSJ (Sala de lo Social) de 20 de diciembre de 1994.

Las causas habilitantes del despido colectivo siempre deben estar justificadas, ya que si no esto supondría la nulidad del mismo.

La justificación y motivación de la causa sea económica, técnica, organizativa o de producción siempre ha de estar presente desde la comunicación por parte del empresario a los representantes de los trabajadores.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> STS 3434/2014 (Sala de lo Social) de 26 de junio de 2014.

## 2.2. Número de trabajadores afectados y periodo de referencia

Para que el despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción sea colectivo necesariamente debe afectar a un número determinado de trabajadores de la empresa. El período para que estemos ante un despido colectivo es de **90 días**, en los cuales se tienen que ver afectados:

- ✚ 10 trabajadores en empresas que tengan menos de 100 trabajadores,
- ✚ el 10% de la plantilla en empresas que tengan entre 100 y 300 trabajadores,
- ✚ 30 trabajadores afectados en empresas con 301 trabajadores en adelante y,
- ✚ cuando afecte a la totalidad de la plantilla de la empresa siempre que tenga más de cinco trabajadores.

De no afectar a este número de trabajadores, en este período de referencia, se trataría de un despido objetivo, según lo dispuesto en el art. 52.c) ET para el que no se exige un ERE.

Es importante destacar, la importancia del cómputo de días, ya que se puede incurrir en fraude de ley, tal y como se verá más adelante.

Si los despidos quedan fuera de estos 90 días se considerarán despidos objetivos.

Cabe destacar que, el ámbito funcional del cómputo en el despido colectivo total y parcial, será la empresa y no el centro de trabajo<sup>13</sup>.

Por otra parte si se trata de grupos de empresa, el cómputo tiene lugar en base a ese grupo. Es decir, si tenemos cinco empresas que forman un grupo,

---

<sup>13</sup> STS (Sala de lo Social) de 14 de mayo de 1998.

el cómputo se realiza totalizando los trabajadores de las cinco empresas, no de una sola de ellas. El grupo de empresas actúa como una unidad, siempre y cuando cumplan con los requisitos que se exige para poderlas considerar como empresas que pertenecen al mismo grupo<sup>14</sup>.

Por otra parte, el despido colectivo en un grupo de empresas sería nulo para el caso en que no todas las empresas entren en concurso y se declarase competente el juez de lo mercantil<sup>15</sup>.

Por otra parte, se debe mencionar que se computan todos los trabajadores, sean fijos o con contrato de duración indefinida, con un contrato a tiempo parcial o jornada a tiempo completo. El principio de igualdad nunca puede ser vulnerado. El despido colectivo no solo puede afectar a trabajadores temporales, ya que habría inadecuación del mismo. Es necesario respetar la prioridad de permanencia y que no haya mala fe en la negociación<sup>16</sup>.

---

<sup>14</sup> STS (Sala de lo Social) de 22 de diciembre de 1989.

<sup>15</sup> STS (Sala de lo Social) 4636/2014.

<sup>16</sup> STS (Sala de lo Social) 4888/2014, de 23 de setiembre de 2014.

### 3. PROCEDIMIENTO: EXPEDIENTE REGULACIÓN EMPLEO

#### 3.1. El periodo de consultas:

##### 3.1.1. Inicio

*“El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores 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 (...)”<sup>17</sup>.*

El Reglamento 1483/2012 regula el desarrollo del periodo de consultas en su artículo 7. Este artículo viene a decir que las partes deberán reunirse, deberán hacerlo por primera vez en un plazo máximo de tres días desde la fecha de entrega de la copia del escrito de la comunicación<sup>18</sup> de apertura del periodo de consultas dirigida por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, debiendo presentar la documentación común a todos los procedimientos de despido colectivo<sup>19</sup>, la documentación en los despidos colectivos por causas económicas<sup>20</sup> y finalmente la documentación en los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción<sup>21</sup>. Estos documentos deben presentarse en el periodo de consultas dependiendo de qué tipo de causas fundamenten el despido colectivo.

Con anterioridad a la reforma laboral aprobada en el año 2012, este procedimiento se componía de dos fases. La primera de ellas era igualmente de consulta pero, luego había una segunda fase en la que el empresario

<sup>17</sup> Vid. esquema procedimiento en Anexo.

<sup>18</sup> Vid. comunicación inicio procedimiento en Anexo.

<sup>19</sup> Artículo 3 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

<sup>20</sup> Artículo 4 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

<sup>21</sup> Artículo 5 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.



debía solicitar a la administración laboral una autorización para poder ejecutar el despido.

El Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre publicado el día 30 de octubre en el Boletín Oficial del Estado, regula el procedimiento de despido colectivo.

El procedimiento trae consigo novedades importantes a raíz de la reforma laboral. La autoridad laboral únicamente interviene sólo a efectos de ser informada pero no autoriza. Es decir, tras la reforma laboral se suprime la autorización administrativa, que antes servía para iniciar el expediente de regulación de empleo y que acababa siendo resuelto por parte de la autoridad laboral.

En resumen, el procedimiento de despido colectivo consiste en una comunicación fehaciente de la toma de esa vía de despidos, comunicación a los representantes los trabajadores y a la autoridad laboral, la necesidad de abrir un período de consultas, que puede finalizar con o sin acuerdo, la propuesta de una serie de medidas que beneficiarán a los trabajadores, la intervención de la Inspección de Trabajo y del Servicio Público de Empleo Estatal.

En los despidos colectivos, tienen prioridad de permanencia determinados colectivos, como los representantes de los trabajadores, pudiéndose pactar la permanencia de otros. Como veremos en epígrafes siguientes, lo que se cueza en ese periodo de consultas tratará sobre causas, cuantos trabajadores quiere despedir y de qué categoría, cuantos contrató el año pasado, medidas que tiene pensado tomar y cual es el criterio de selección de los que quiere despedir. Los trabajadores que sean representantes de sus compañeros tienen derecho de prioridad de permanencia en su puesto de trabajo, antes de ellos los escogidos deben ser otros. El estatuto dice que puede ser que por convenio colectivo se establezcan privilegios para otros colectivos: los que tengan cargas familiares por ejemplo.

### 3.1.2. Representantes de los trabajadores y los representantes del empresario

Se debe destacar que existe relación entre el órgano de representación de los trabajadores y los trabajadores que se verán afectados por el despido colectivo<sup>22</sup>.

Por lo tanto, la comisión que representará a los trabajadores estará formada por los representantes de las secciones sindicales de la empresa o de los centros de trabajo afectados, siempre que sean representantes mayoritarios en comité de empresa o entre los delegados de personal del ámbito afectado.

Esta comisión estará compuesta por 13 miembros como máximo “en representación de cada una de las partes”. Las secciones sindicales serán interlocutoras ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas, siempre que se acuerde de esta manera y siempre que sean representación mayoritaria en comités de empresa o delegados de personal de los centros de trabajo afectados.

Si no se pacta lo anteriormente citado, veremos que si el procedimiento afecta a un solo centro, será el comité de empresa o también a delegados de personal.

Si en el centro de trabajo no hay representación legal, se creará una comisión de cómo máximo 3 miembros formada por trabajadores o, una comisión también de 3 miembros escogidos, por los sindicatos más representativos y representativos del propio sector al que pertenezca la empresa afectada por ese procedimiento.

---

<sup>22</sup> STS (Sala de lo Social) de 25 de noviembre de 2013.

*“...en el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.”<sup>23</sup>*

Por otra parte, tenemos que hacer referencia a si este procedimiento afectase a más de un centro de trabajo. En éste caso los interlocutores serán el comité de inter centros, siempre que se establezca por convenio colectivo.

En su defecto, esta comisión representativa deberá estar formada por los representantes unitarios, pero si no los hubiese se formará una comisión ad hoc. La comisión ad hoc se crea para aquellas situaciones en las que no haya representantes legales o sindicales. Por lo tanto, sería un órgano de representación extraordinaria ya que solo aparece en supuestos en los que no sea posible una representación legal o sindical “ordinarios”.

Es por tanto, una comisión especializada ya que su función es exclusivamente la negociación forzosa como podemos comprobar a través de los artículos 41 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

### 3.1.3. Objeto del período 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<sup>24</sup> (...).”*

El Tribunal Supremo afirma en sus resoluciones:

*“En relación con el período de consultas, como señala la exposición de motivos del Real Decreto, objetivo quinto, constituye la "verdadera esencia*

---

<sup>23</sup> Artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>24</sup> Artículo 7 Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

*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 período de consultas (...) que cobra una importancia de primer orden."*

Además el Tribunal Supremo argumenta de esta manera la posible nulidad a través del artículo 124.11 de la LJS:

*"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 LJS 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 ET en su relación con el 124.11 LJS.<sup>25</sup>"*

Por lo tanto, vemos que de este precepto se desprende que el periodo 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 conseguir a través de las medidas sociales de acompañamiento, en definitiva ayudar a que el afectado pueda reincorporarse al mercado laboral. 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 ET. 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",

---

<sup>25</sup> STS 8939/2013 (Sala de lo Social) de 28 de junio de 2013.

no versando exclusivamente la consulta sobre tales medidas para el caso de empresas de más de cincuenta trabajadores, como sucedía con la regulación anterior.

Lo que se exige es la obligación de plantear y negociar estas medidas, y en ningún caso la aportación por parte de la empresa de un plan organizado u ordenado, como sí se requería en el antiguo Reglamento.

No obstante, siendo esta una de las grandes novedades introducidas por esta norma, lo que este Reglamento 3/12 sí va a exigir en su art. 9, para aquellas empresas que lleven a cabo un despido colectivo de más de cincuenta trabajadores, es la inclusión en la documentación que acompaña la comunicación al inicio del procedimiento, de un plan de recolocación externa para los trabajadores afectados por el despido colectivo, a través de empresas de recolocación autorizadas tal y como veremos más adelante.

La caducidad puede darse por el hecho de que en el plazo de 15 días, anteriormente mencionado, desde la última reunión en el período de consultas, el empresario no se manifieste ni a la autoridad laboral ni a los representantes de los trabajadores sobre la decisión tomada haya o no acuerdo. Dada la situación se produciría la caducidad del procedimiento de despido colectivo explicado en el epígrafe 1.2.1 sobre procedimiento y período de consultas.

#### 3.1.4. Duración del período 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

derecho tal y como refleja el Estatuto de los Trabajadores y la Sección 2ª del Real Decreto 1483/2012. En caso de que no sea así, se declararía la nulidad del despido colectivo. De no abrir el periodo de consultas, aunque haya acuerdo, igualmente provocará la nulidad del despido<sup>26</sup>.

El periodo de consultas, como ya se ha dicho, se abrirá para intentar reducir los efectos del despido y tomar las medidas que puedan beneficiar, dentro de lo posible a los trabajadores. Pero, existe una posible finalización anticipada del periodo de consultas si finalmente hay un acuerdo antes de tiempo. En este sentido el TS admite una finalización anticipada del mismo cuando existe acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores<sup>27</sup>.

### 3.1.5. Finalización del período de consultas

El período de consultas puede finalizar con o sin acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores.

El acuerdo se adopta 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 si no. 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>26</sup> STS (Sala de lo Social) 21 de noviembre de 2012; STS (Sala de lo Social) 8 de febrero de 2013.

<sup>27</sup> STS 3884/2014 (Sala de lo Social) 18 de julio de 2014.

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. Todo lo expuesto anteriormente es fruto de la modificación de la Ley 13/2012, de 26 de julio y del Real Decreto-Ley de 11/2013, de 2 de agosto.

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<sup>28</sup>.

El período de consultas finaliza con la comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo<sup>29</sup>. 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.

Es el propio artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores que muestra: *“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.”*

<sup>28</sup> Artículo 51.6 Estatuto de los Trabajadores y 124 LJS

<sup>29</sup> Artículo 12 Real Decreto 1483/2012, Sección 4ª sobre finalización del 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.



### 3.2.- Procedimientos de solución extrajudicial

Es importante destacar la figura de la mediación y el arbitraje, ya que las partes podrán acordar la sustitución del periodo de consultas, en cualquier momento, por estos mecanismos, “*en particular los regulados en los acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de nivel estatal o de nivel autonómico*”<sup>30</sup>. Si se acuerda alguno de estos procedimientos igualmente el periodo de desarrollo será el mismo que el que había estipulado para la consulta.

Vemos por tanto, la posibilidad de sustituir el período de consultas por un procedimiento de solución extrajudicial de conflictos colectivos como es la mediación o el arbitraje.

La mediación es un instrumento eficaz para la resolución de controversias cuando el conflicto jurídico afecta a derechos subjetivos de carácter disponible. Podemos encontrar su regulación en la Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles.

El arbitraje es un procedimiento alternativo de resolución de disputas en el cual las partes deciden, de forma voluntaria, que una determinada controversia (basada únicamente sobre derechos de libre disposición) sea resuelta definitivamente por un tercero, llamado árbitro, mediante la emisión de una decisión vinculante para ambas, llamada laudo.

---

<sup>30</sup> Artículo 28 del Real Decreto 1483/2012 sobre régimen de adopción de acuerdos en el periodo de consultas de los procedimientos.

### 3.3.- La Inspección de Trabajo

Es importante destacar el papel de la Inspección de Trabajo en la sustanciación del procedimiento por despido colectivo.

Si se concreta más el papel que juega en el Expediente de Regulación de Empleo 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.

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.*”

Por lo tanto, vemos que las advertencias, observaciones o recomendaciones que se hagan por parte de la autoridad laboral no vincularían y que sirven básicamente para “*interpelar a la empresa en el correcto ejercicio de esa responsabilidad.*”<sup>31</sup>

La Inspección de Trabajo también emitirá un informe de lo que sucede en el periodo de consultas.

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.

---

<sup>31</sup> Vid. MONTOYA MELGAR, A: Manual de Derecho del Trabajo, Tecnos, Madrid, 2013, 491-496.

El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social deberá estar listo en un plazo improrrogable de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas. Es la manera de comprobar de 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.

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.

Para concluir, 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.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> Artículo 11 Real Decreto 1483/2012 sobre el Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad social.

### 3.4 El Servicio Público de Empleo Estatal

También se debe concretar que el Servicio Público de Empleo Estatal tiene un papel fundamental porque éste debe tener constancia de la situación de desempleo de los trabajadores afectados.

La autoridad laboral una vez que sabe que hay inicio de periodo de consultas tiene que informar al servicio publico de empleo estatal de que existe una empresa que quiere despedir a una serie de trabajadores por una serie de causas para controlar que no haya fraude en el cobro de la prestación por desempleo.

Existe un servicio que permite por internet realizar, por parte de las empresas, la comunicación al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), con carácter previo a su efectividad, de las medidas de despido colectivo<sup>33</sup>.

En definitiva, podemos concluir que gracias al Servicio Público de Empleo Estatal se puede comprobar el cumplimiento sobre las medidas de orientación y formación profesional, atención personalizada al trabajador y búsqueda activa de empleo. A través del SEPE, la autoridad laboral podrá hacer cumplir a la empresa las medidas anteriormente citadas.

---

<sup>33</sup> [https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/sede/procedimientos\\_servicios/empresas/certificados\\_orden\\_ESS\\_982\\_2013.html](https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/sede/procedimientos_servicios/empresas/certificados_orden_ESS_982_2013.html)

### 3.5 La información a la Administración Laboral

El expediente de regulación de empleo, se parece al procedimiento que se debe seguir en caso de que por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción el empresario decida al de la suspensión de los contratos de trabajo o la reducción de jornada de trabajo de los trabajadores.

La Autoridad Laboral por su parte deberá emitir una resolución con datos como nombre y razón social de la empresa, domicilio del centro de trabajo y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social; trabajadores afectados y sus respectivos números de identificación fiscal y, finalmente la causa de la situación legal de desempleo.

Entre las funciones de la Autoridad Laboral, vemos que deberá velar para que el periodo de consultas se realice correctamente. Además podrá advertir y recomendar. En estos casos el hecho de advertir y recomendar no supone la paralización o suspensión del procedimiento.

La Autoridad Laboral también efectúa actuaciones de asistencia si las partes así lo solicitan ya sea a petición de las partes o por iniciativa propia.

Además, entre las funciones de la Autoridad Laboral durante el periodo de consultas destaca la mediación. Podrá realizar funciones de mediación siempre que haya una petición conjunta de ambas partes. Es decir, actuar como mediadora y conciliadora durante el procedimiento.

Por otro lado, tenemos que destacar sus funciones respecto a la finalización del procedimiento: sobre comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo y la notificación individual de los despidos. En lo anteriormente citado, la Autoridad Laboral también estará presente. Como ya sabemos, el ERE consiste en informar a la autoridad laboral antes de que la empresa tome la medida extintiva.

El deber de información es obligatorio porque hay empresas que pasan por el trámite con el objeto final de que los trabajadores cobren subsidio por desempleo.

Solo tiene que saber que se va a proceder a un despido, tiene que estar informada, pero no tiene el deber de autorizar la decisión extintiva del empresario. El empresario, como ya sabemos, tiene que comunicar a la autoridad laboral su intención de despedir. La resolución de la autoridad laboral deberá dictarse en un plazo máximo de cinco días desde la solicitud de la empresa de inicio del procedimiento, reflejando así la fuerza mayor que alega la empresa. Además la autoridad laboral “que constate la fuerza mayor” puede establecer que toda o una parte de la indemnización sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial. Por su parte, el FOGASA puede repetir contra el empresario.

La autoridad laboral debe solicitar a la inspección de trabajo un informe<sup>34</sup> que versará sobre lo que se hace en periodo de consultas con o sin acuerdos, preceptivo y no vinculante.

---

<sup>34</sup> Vid. Epígrafe 3.3 sobre Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

#### 4. PRIORIDAD DE PERMANENCIA EN EL PUESTO DE TRABAJO

“La prioridad de permanencia juega respecto de los trabajadores que ocupan puestos equivalentes o realizan la misma función.<sup>35</sup>”

Del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores se desprende que en el acuerdo que se alcance durante el periodo de consultas se puede establecer una prioridad de mantenerse en la empresa a ciertos colectivos de trabajadores. Es decir, esta medida implica que si se fuera a realizar un despido colectivo, se podría pactar que por ejemplo trabajadores con cargas familiares, trabajadores de avanzada edad, entre otros, no fuesen despedidos en primer lugar antes que una persona joven o que no tuviese cargas familiares.

Esto debe pactarse previamente y no cabe dejar de mencionar la prioridad, también, de aquellos trabajadores que son discapacitados.

La prioridad de permanencia debe estar justificada, no puede dejarse al arbitrio del empresario en función de sus propios intereses o en función de lo que a él le convenga.

Sobre esta cuestión la jurisprudencia es muy tajante en base a discriminación entre sexos o, como encontramos por ejemplo en un caso “razones de proporcionalidad y homogeneidad en el trato a todos los trabajadores de la empresa, sin que se pudiera sancionar (por no haber concertado el despido colectivo).<sup>36</sup>”

Además cabe concretar que la prioridad de permanencia puede establecerse por convenio colectivo. Si se pacta por convenio colectivo habrá que ver cuál

---

<sup>35</sup> STS (Cont.-admva), 6 de mayo de 2003.

<sup>36</sup> STS 34442013 (Sala de lo Social) de 15 de abril de 2014.

es el orden de prioridad de permanencia de los trabajadores en la empresa en posible situación de despido colectivo.

Los tribunales siempre van a centrarse en lo pactado siempre que sea de posible aplicación y no deje indefenso al trabajador por alguna causa discriminatoria. Es necesario que se establezca un orden de prioridad de permanencia como vemos en la jurisprudencia y en la doctrina a la hora de proceder al despido colectivo. Éste orden de prioridad no podrá vulnerarse de ningún modo.

Podemos finalizar la cuestión de la prioridad de permanencia en el puesto de trabajo haciendo una breve referencia a la prioridad que ostentan los representantes legales de los trabajadores respecto del resto que igualmente se vean afectados.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> Artículo 13 del Real Decreto 1483/2012.



## 5. EFECTOS DEL DESPIDO

El acuerdo tomado en el periodo de consultas vincula al empresario.

La comunicación del despido a los correspondientes trabajadores afectados debe hacerse conforme a los requisitos del artículo 51.4 del despido objetivo. La comunicación es esencial porque también podría calificar el despido colectivo como nulo si se actúa sin la previa comunicación.<sup>38</sup>

Otro aspecto importante a destacar es la necesidad de que el empresario notifique el despido a los trabajadores de forma individual.

Es importante destacar que el trabajador tiene derecho a una indemnización que será de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades. Indemnización que se puede incrementar y elevar su cuantía si así se contempla en el convenio colectivo.

Por otro lado la jurisprudencia también es muy estricta y no da flexibilidad a la posibilidad de que no haya indemnización establecida. Se establece que siempre habrá por ley una indemnización, sin la posibilidad de que pueda prescindirse de ella.

Es decir, no se puede negociar la supresión del derecho a la indemnización de los trabajadores. Los representantes de los trabajadores no podrán exigir unas medidas a cambio de disponer de las indemnizaciones de los trabajadores. El Tribunal Supremo considera que: *“Lo que, en suma, se decide supone la posibilidad de extinguir un número indeterminado de contratos de trabajo sin derecho a indemnización y sin que el trabajador afectado pueda optar voluntariamente por la novación contractual y la oferta de nueva contratación futura que encierra el acuerdo.*

---

<sup>38</sup> STS 3328/2014 (Sala de lo Social) de 25 de junio de 2014.

*El acuerdo implica la extinción gratuita de los contratos de trabajo, sustituyendo la obligación legal de indemnizar por una novación contractual en masa, que se escapa a la posibilidad y competencia de los negociadores colectivos.<sup>39</sup>”*

Por lo tanto, podemos concluir diciendo que los efectos principales del despido serían la indemnización correspondiente a causa de la extinción del contrato de trabajo, el cese de la actividad laboral y, la baja del trabajador en el régimen correspondiente de la Seguridad Social con la correspondiente extinción de la obligación de cotizar.

---

<sup>39</sup> STS 2119/2014 (Sala de lo Social) de 19 de marzo de 2014.

## 6. OTRAS OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO

### 6.1. Medidas sociales de acompañamiento.

Las medidas sociales de acompañamiento forman parte de las obligaciones del empresario. Estas medidas se pueden prever para evitar o reducir los efectos del despido colectivo.

Por lo tanto, según podemos contrastar en el Real Decreto 1483/2012, consistirán en:

- a) **Recolocación de trabajadores.** Facilitar la transición de los trabajadores que han perdido su empleo.
- b) **Movilidad funcional en base al artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.** La movilidad funcional en la empresa podrá ser acordada en base a titulaciones y funciones que se tengan que llevar a cabo. Es importante ver si el trabajador realizará o no funciones superiores a las de su grupo profesional, así como sus posibles consecuencias.
- c) **Movilidad geográfica en base al artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.** Posibilidad de desplazamiento del trabajador a otro centro de trabajo y, como consecuencia que se produzca cambio de domicilio.
- d) **Modificaciones de las condiciones del contrato de trabajo.** Aquí se incluyen modificaciones en jornada de trabajo, horarios, turnos, remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento y, por último, en funciones.

- e) **Inaplicación de las condiciones de trabajo que se prevean en el convenio colectivo.** En esta situación, las condiciones del contrato de trabajo nombradas en la letra d) serían de inaplicación respecto de lo que haya pactado por convenio colectivo.
  
- f) **Formación de los trabajadores o aprendizaje profesional.** El empresario quedará obligado a que sus trabajadores adquieran nuevos conocimientos para la realización de nuevas funciones, así como su formación.

Además de lo mencionado existen otras medidas que sirven para reducir las consecuencias de los trabajadores que se vean afectados:

*“Entre las medidas para atenuar las consecuencias en los trabajadores afectados, podrán considerarse, entre otras, las siguientes:*

- a) ***El derecho de reingreso preferente en las vacantes del mismo o similar grupo profesional que se produzcan en la empresa dentro del plazo que se estipule.*** El trabajador podrá reincorporarse a la empresa en un puesto igual o parecido si la situación de la empresa mejora.
  
- b) ***La recolocación externa de los trabajadores a través de empresas de recolocación autorizadas. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente, en el caso de que se consideren estas medidas, deberá incluirse en la documentación del procedimiento, demás de la concreción y detalle de las mismas, la identificación de la empresa de recolocación autorizada para llevarlas a cabo.*** Posibilidad de encontrar trabajado por los trabajadores afectados en un plazo de 3 a 6 meses conforme a su nivel profesional.

- a) **Acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad de los trabajadores.** Posibilitar al trabajador a que aprenda nuevas técnicas y métodos de trabajo poniéndose al día en la realización de sus actividades profesionales.
- b) **Promoción del empleo por cuenta propia como autónomos o en empresas de economía social, siempre que no persigan la continuidad de la prestación laboral de los trabajadores afectados hacia la misma empresa mediante contratos de obras o de servicios o tipos contractuales análogos que tengan por fin la elusión en fraude de ley de las obligaciones dimanantes del contrato de trabajo.**  
No puede despedirse a un trabajador y que luego siga trabajando para la misma empresa a través de una sociedad o por cuenta propia, ya que la empresa estaría actuando con mala fe.
- c) **Medidas compensatorias de los gastos derivados de la movilidad geográfica.** Jornada laboral que permita la concentración de días de trabajo, días libres o alquiler de vivienda en los primeros meses por el cambio de domicilio.
- d) **Medidas compensatorias de las diferencias salariales con un nuevo empleo.<sup>40</sup>** Sería de aplicación cualquier medida que intente paliar la pérdida de poder adquisitivo del trabajador.

Por lo tanto, podemos concluir que estas medidas son de obligatorio cumplimiento por parte del empresario para que el trabajador vea disminuidos o reducidos los efectos que pudiese causar el despido colectivo. En definitiva, lo que se busca con estas medidas es que el trabajador se vea protegido en todo momento.

---

<sup>40</sup> Artículo 8 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

## 6.2. Plan de Recolocación Externa.

En las novedades de la reforma laboral se encuentra el llamado Plan de Recolocación Externa. Cuando el despido afecte a más de 50 trabajadores se realizará a través de un plan externo por parte de empresas autorizadas. Podemos ver como las empresas en sus negociaciones ya incluyen este Plan de recolocación externa:

*“(...) Se recogía también en la comunicación el número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido en cada una de las empresas, por Comunidad Autónoma, provincia y centro, el número y clasificación de los trabajadores habitualmente empleados actualizado a 28-2-13, los criterios de designación de los trabajadores afectados, el Plan de Recolocación Externa y el período de realización de los despidos.”<sup>41</sup>*

Éste plan de recolocación tendrá una duración mínima de seis meses, en el cual se tomarán medidas de formación y orientación profesional. Se tiene que atender de forma personalizada al trabajador de manera que la búsqueda de empleo sea activa. Todo este coste repercute sobre el empresario y existe una responsabilidad administrativa en caso de incumplimiento.

Los trabajadores podrán reclamar al empresario que se cumpla el plan de recolocación.

Para concluir, el Plan de Recolocación Externa es importante y no puede incumplirse ya que está tipificado como una infracción muy grave.<sup>42</sup> Además se incluye el asesoramiento personalizado para la recolocación de trabajadores.

Por lo tanto, significa que tiene que ayudar a los afectados por el despido colectivo, siempre que no estén las empresas inmersas en un procedimiento concursal. Su finalidad es atenuar las consecuencias del despido.

---

<sup>41</sup> STS 4421/2014 (Sala de lo Social) 23 de setiembre de 2014. Recurso de casación 66/2014.

<sup>42</sup> Artículo 8.4 TRLSS.

### 6.3. Convenio con la Seguridad Social

El Convenio con la Seguridad social es una obligación en el caso que los trabajadores afectados por el despido colectivo tengan 55 años o más. Además de la edad se exige otra característica: la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967.

Éste convenio se realiza con la finalidad de “abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previsto en la Ley General de la Seguridad Social.<sup>43</sup>”

En definitiva, si entre los trabajadores despedidos los hay con 55 años o más, el empresario tiene un deber añadido: tiene que celebrar con la Seguridad Social un convenio especial por el cual queda obligado a ingresar en la Seguridad Social las cotizaciones de un trabajador que ya no va a trabajar con él.

---

<sup>43</sup> Artículo 51.9 Estatuto de los Trabajadores.

#### 6.4. Suspensión de las ventas

Llegados a este punto, veremos que si el despido afecta a más del 50% de la plantilla si la empresa se pone a vender bienes propios de la empresa, infraestructura, mobiliario entre otros bienes, el empresario tiene que informar de las citadas ventas a la autoridad laboral y a los representantes. La suspensión de las ventas se producirá como medida cautelar para garantizar el pago de las indemnizaciones por despido a los trabajadores.

Por lo tanto, en el supuesto en que la extinción de los contratos perjudique a más del 50% de los trabajadores de una empresa:

*“se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad competente.”*

Una vez llegamos a este punto podemos contemplar las notas más importantes del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores así como su interpretación y modificación tras la reforma laboral.<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> Vid. Anexo cuadro comparativo.



## 7. FRAUDE DE LEY

Es importante hacer referencia al fraude de ley, ya que pueden producirse situaciones irregulares en caso de que el despido colectivo no afectase a todos los trabajadores de la empresa.

Como se ha mencionado anteriormente, el despido colectivo es la extinción de contratos en un período de 90 días por causas económicas, técnicas, organizativas y de la producción.

El fraude puede provocarse entorno a este término de 90 días consecutivos. Esta situación puede derivar en una irregularidad por parte del empresario al ir despidiendo a trabajadores por debajo de los porcentajes establecidos en función del número de trabajadores por plantilla (véase epígrafe 1) con un intervalo de otros 90 días, con el objeto de eludir el procedimiento pertinente:

En el artículo 51 Estatuto de los Trabajadores encontramos el problema que puede ocasionar el cómputo de los 90 días:

*“ Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52 c) de esta Ley<sup>45</sup> en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley...<sup>46</sup>”*

A tenor de esto la jurisprudencia del Tribunal Supremo interpreta que:

*“el cómputo del número de trabajadores afectados por el despido, a fin de determinar si supera o no el umbral que para el despido colectivo establece el*

---

<sup>45</sup> “Cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo”

<sup>46</sup> STS 3420/2014 (Sala de lo Social) de 9 de julio de 2014.

*artículo 51.1 ET , ha de realizarse hacia atrás, es decir, que se tienen en cuenta los despidos efectuados en los 90 días anteriores al despido del trabajador demandante, por lo que no se computan los despidos de fecha posterior al del citado trabajador, siendo el "dies ad quem" para efectuar dicho cálculo el día del despido del actor."*

Además el Tribunal considera cuando se le plantean demandas sobre el cómputo del período de 90 días que:

*"Cuando en periodos sucesivos de noventa días, "la empresa realice extinciones...", nos indica que el cómputo debe hacerse por periodos "sucesivos" de noventa días, lo que supone que no cabe un cómputo variable (cambiable o movable) del periodo de noventa días, sino que debe fijarse un día concreto para determinar el día inicial y el final de cada periodo con la particularidad de que el día final de un periodo constituye el "dies a quo" para el cómputo del siguiente."*

*Si ello es así, la solución no puede ser otra que la apuntada: el día en que se acuerda la extinción constituye el día final del cómputo del primer periodo de noventa días y el inicial del siguiente."*

En el caso en que se produzcan nuevas extinciones y se consideren fraude de ley, veremos que se producirá la nulidad y por tanto, serán declaradas sin efecto alguno. El Tribunal Supremo ha calificado algunos procedimientos como fraude de ley anulando todos sus efectos y así provocando la readmisión de los trabajadores afectados.

De esta manera, los trabajadores pueden acudir a los tribunales en cualquier caso, para que éstos reconozcan sus derechos como trabajadores si el empleador actuase de forma improcedente o concurriese algún vicio.<sup>47</sup>

El Tribunal Supremo por su parte considera que si hay suficiencia de información, existe período de consultas y, su posterior acuerdo serán perfectamente válidos sin ser esto una causa de nulidad del despido.<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup> STS 4268/2014 (Sala de lo Social) de 23 de setiembre de 2014. Recurso 310/2013.

Por último es imprescindible destacar que no formarán parte del cómputo de los 90 días ni los despidos disciplinarios ni las dimisiones.

Como conclusión podemos afirmar que la doctrina del Tribunal Supremo que interpreta el contenido del artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores de un modo literal y restrictivo, con la consecuencia de que posibilita la aplicación de los despidos objetivos en vez de a los colectivos, cuando la empresa los realice de un modo programado y escalonado sorteando los umbrales numéricos existentes, aunque *“siempre cabrá la invocación por parte del trabajador del artículo 6.4 del Código Civil sobre fraude de ley.”*<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup> STS 3884/2014 (Sala de lo Social) de 18 de julio de 2014.

<sup>49</sup> ESCUDERO ALONSO, L. J.: Comentario de Jurisprudencia Social: El número máximo de despidos por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas. Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya.

## 8. CONCLUSIONES

Se puede concluir diciendo que, el despido colectivo necesita de un complejo procedimiento. La reforma laboral ha sido la encargada de modificar ciertos aspectos del despido colectivo que podemos considerar que dejan en una situación de desigualdad a los trabajadores.

Tras la reforma laboral vemos que existen una serie de justificaciones por parte del actual Gobierno para llevar a cabo las medidas que se imponen en el Real Decreto-ley sobre la reforma del mercado de trabajo:

*“el actual despido colectivo es, desde luego, heredero de la extinción por causas tecnológicas o económicas”, si bien ensancha estas causas ampliándolas a las económicas, técnicas, organizativas o de producción. La LRML-2012 ha modificado el art. 51.1 ET en una línea flexibilizadora...<sup>50</sup>”*

En base a la justificación del Gobierno para mejorar el actual contexto de crisis económica, se flexibiliza el despido y se le quitan potestades a la autoridad laboral. En definitiva se le da carta blanca al empresario para que pueda despedir.

La autoridad laboral queda menoscabada de su potestad para autorizar los ERES y entre ellos los procedimientos de despidos colectivos.

Tras la reforma laboral la autorización administrativa desaparece y, se justifica en cierta manera estableciendo que el periodo de consultas necesitará celeridad y agilidad. Es por todo esto que justifican que la autoridad laboral tiene un papel importante.

---

<sup>50</sup> Vid. MONTOYA MELGAR, A: Manual de Derecho del Trabajo, Tecnos, Madrid, 2013, 491-496.

Por otra parte, el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral establece una justificación a la no autorización por parte de la Administración en el procedimiento de despido colectivo. La justificación que se establece es dar una mayor celeridad al proceso, evitar una demora innecesaria, así como atribuir a los Tribunales Superiores de Justicia y Audiencias Nacionales el conocimiento, en primera instancia, de la impugnación por parte de los representantes de los trabajadores (Recurso de Casación).

Otra de las supuestas justificaciones que se dan en este Real Decreto-ley es para poder evitar que los trabajadores cobren indemnizaciones más elevadas de lo legalmente previstas para éste despido. Por otra parte, tampoco se exige que haya un acuerdo entre las partes, pero sí que se mantenga el periodo de consultas. También se refuerzan las medidas sociales y de acompañamiento.

La indemnización es un aspecto que no se ha tocado y sigue siendo de 20 días de salario con un máximo de 12 mensualidades.

La justificación que se le da a la indemnización es como un “ajuste a la media de los países europeos”. Cuando se trate de menos de 25 trabajadores una parte de la indemnización que corresponde al trabajador será objeto de resarcimiento al empresario por el Fondo de Garantía Salarial, en una cantidad equivalente a ocho días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año.

Sí un trabajador decide impugnar de forma individual la extinción de su contrato al margen del despido colectivo en el que se ha visto involucrado, se atribuyendo a los Juzgados de lo Social, de la misma manera que para las extinciones por causas objetivas.

Además cabe mencionar que para que se de justificación de despido colectivo sólo sería necesario que la empresa tuviese unos resultados

negativos comparados con anteriores trimestres aunque realmente esto no suponga pérdidas o que la situación fuese inviable.

En definitiva lo que se ha conseguido es flexibilizar la actuación del empresario a la hora de despedir a sus trabajadores.

## 9. Bibliografía

### Manuales

- 1) MARTÍN VALVERDE, A; RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F; GARCÍA MURCIA, J.: Manual de Derecho del Trabajo, Tecnos, Madrid, 2014.
- 2) MARTÍNEZ ABASCAL, V.A.; HERRERO MARTÍN, J.B.: Curso de Derecho del Trabajo, Tecnos, Madrid, 2013.
- 3) MONTOYA MELGAR, A: Manual de Derecho del Trabajo, Tecnos, Madrid, 2013.

### Legislación

- 1) Estatuto de los Trabajadores, Tirant lo Blanch, 2013, Valencia, páginas 150-158.
- 2) 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.
- 3) Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- 4) Ley 13/2012, de 26 de diciembre, de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social.
- 5) Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

### Páginas web consultadas

- 1) <http://jurisprudencia.vlex.es/>
- 2) <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936>
- 3) <http://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp>
- 4) <http://atcpres.com/2014/07/28/el-sindicato-stavla-tacha-de-trampa-el-segundo-ere-pactado-por-iberia/>

- 5) <http://www.aranzadidigital.es/maf/app/>
- 6) [http://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-15596](http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-15596)
- 7) [http://www20.gencat.cat/docs/empresaocupacio/07%20-%20Relacions%20laborals/Documents/ERO/Arxiu/Rosa\\_M\\_Virols\\_Causes\\_Tecniques.pdf](http://www20.gencat.cat/docs/empresaocupacio/07%20-%20Relacions%20laborals/Documents/ERO/Arxiu/Rosa_M_Virols_Causes_Tecniques.pdf)
- 8) [http://www.empleo.gob.es/itss/web/Que\\_hacemos/Funciones\\_ITSS/index.html](http://www.empleo.gob.es/itss/web/Que_hacemos/Funciones_ITSS/index.html)
- 9) [https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/sede/procedimientos\\_servicios/empresas/certificados\\_orden\\_ESS\\_982\\_2013.html](https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/sede/procedimientos_servicios/empresas/certificados_orden_ESS_982_2013.html)

### **Informes/ consejos / guías**

- 1) ESCUDERO ALONSO, L. J.: Comentario de Jurisprudencia Social: El número máximo de despidos por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas. Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya.



## 10. ANEXO

- Comparativa artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores antes y después de la reforma laboral

A través del siguiente cuadro comparativo se puede ver como varia el contenido del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores respecto de la anterior redacción previa a la reforma. En letra negrita podemos encontrar el texto novedoso que entró en vigor y, tachado podemos observar lo que ha sido suprimido:

<b>Artículo 51 antes de la reforma</b>	<b>Artículo 51 después de la reforma</b>
<p>1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:</p> <p>a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.</p> <p>b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.</p> <p>c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.</p> <p>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</p>	<p>1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:</p> <p>a. Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.</p> <p>b. El 10 % del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.</p> <p>c. Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.</p> <p>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</p>

pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo.

A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.

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

~~A estos efectos, la empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar 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, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.~~

perdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos **o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.**

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

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

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este artículo, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 49 de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

Ap. 2, párrafo 2º añadido por art. 6.4 de Real Decretoley 7/2011,

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

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este artículo, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 49 de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52 c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

de 10 de junio RCL/2011/1105

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

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal.

La comunicación a la autoridad laboral y a los representantes legales de los trabajadores deberá ir acompañada de toda la documentación necesaria para acreditar las causas motivadoras del expediente y la justificación de las medidas a adoptar, en los términos que reglamentariamente se determinen.

La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar, junto con la

**2. El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores 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 comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar, junto con la**

solicitud, a la autoridad laboral. En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación para el período de consultas y la conclusión de un acuerdo a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

3. Recibida la solicitud, la autoridad laboral comprobará que la misma reúne los requisitos exigidos, requiriendo, en caso contrario, su subsanación por el empresario en un plazo de diez días, con advertencia de que, si así no lo hiciere, se le tendrá por desistido de su petición, con archivo de las actuaciones.

La autoridad laboral comunicará la iniciación del expediente a la entidad gestora de la prestación por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre las causas motivadoras del

comunicación, a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos:

a. La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1.

b. Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.

c. Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.

d. Periodo previsto para la realización de los despidos.

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

La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior.

Recibida la comunicación, la autoridad laboral lo comunicará 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 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

expediente, y cuantos otros resulten necesarios para resolver fundadamente.

Los informes habrán de ser evacuados en el improrrogable plazo de diez días y deberán obrar en poder de la autoridad laboral antes de la finalización del período de consultas a que se refieren los apartados 2 y 4 del presente artículo, quien los incorporará al expediente una vez concluido aquél.

Si, durante la tramitación del expediente, la autoridad laboral tuviera conocimiento de que por parte del empresario se están adoptando medidas que pudieran hacer ineficaz el resultado de cualquier pronunciamiento, aquélla podrá recabar del empresario y de las autoridades competentes la inmediata paralización de las mismas.

Cuando la extinción afectase a más del 50 por 100 de los trabajadores, se dará cuenta por

**La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal.**

**En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación para el período de consultas a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.**

**Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.**

**La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que, en ningún caso, no supondrán la paralización ni la suspensión del procedimiento.**

**Transcurrido el período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.**

**3. Cuando la extinción afectase a más del 50 % de los trabajadores, se dará cuenta por**

el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad competente.

4. La consulta con los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la tramitación del expediente de regulación de empleo, tendrá una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores, y deberá versar sobre las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, tales como medidas de recolocación que podrán ser realizadas a través de empresas de recolocación autorizadas o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad, y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.

En todo caso, en las empresas de cincuenta o más trabajadores, se deberá acompañar a la documentación iniciadora del expediente un plan de acompañamiento social que contemple las medidas anteriormente señaladas.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de

**el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad competente.**

**4. Comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario notificará los despidos individualmente a los trabajadores afectados en los términos establecidos en el artículo 53.1 de esta Ley. Lo anterior no obstante, deberán haber transcurrido como mínimo 30 días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido.**

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

**6. La decisión empresarial podrá impugnarse a través de las acciones previstas para este despido. La interposición de la demanda por los representantes de los trabajadores paralizará la tramitación de las acciones**



buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

A la finalización del período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo, así como el contenido definitivo de las medidas o del plan señalados anteriormente.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.

5. Cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de siete días naturales autorizando la extinción de las relaciones laborales y dando traslado de la misma a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a la entidad gestora de la prestación por desempleo. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos contemplados en el

**individuales iniciadas, hasta la resolución de aquella.**

**La autoridad laboral podrá impugnar los acuerdos adoptados en el periodo de consultas cuando estime que estos se han alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, 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.**

**7. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado.**

**El expediente se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del expediente.**

**La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud, y surtirá efectos desde la fecha**



acuerdo.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, si la autoridad laboral apreciase, de oficio o a instancia de parte, la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo remitirá, con suspensión de plazo para dictar resolución, a la autoridad judicial, a efectos de su posible declaración de nulidad.

Del mismo modo actuará cuando, de oficio o a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo, estimase 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

6. Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial. La resolución se dictará en el plazo de quince días naturales a partir de la comunicación a la autoridad laboral de la conclusión del período de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos de la solicitud.

La resolución de la autoridad laboral será motivada y congruente con la solicitud empresarial. La autorización procederá cuando de la

del hecho causante de la fuerza mayor.

**La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.**

**8. Las obligaciones de información y documentación previstas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos haya sido tomada por el empresario o por la empresa que ejerza el control sobre él.**

**Cualquier justificación del empresario basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no le ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.**

**9. Cuando se trate de procedimientos de despidos colectivos de empresas no incursas en procedimiento concursal, que incluyan trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieren la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en la Ley General de la**

documentación obrante en el expediente se desprenda que concurre la causa alegada por el empresario y la razonabilidad de la medida en los términos señalados en el apartado 1 de este artículo.

7. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo.

8. Los trabajadores cuyos contratos se extingan de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo tendrán derecho a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades.

9. Los trabajadores, a través de sus representantes, podrán solicitar igualmente la incoación del expediente a que se refiere el presente artículo, si racionalmente se presumiera que la no incoación del mismo por el empresario pudiera ocasionarles perjuicios de imposible o difícil reparación.

En tal caso, la autoridad laboral competente determinará las actuaciones y los informes que sean precisos para la resolución del expediente, respetando los plazos previstos en el presente artículo.

10. El expediente de regulación de empleo para los supuestos de declaración de quiebra, cuando los síndicos hubieran

### **Seguridad Social.**

**10. 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. En todo caso, lo anterior no será de aplicación en las empresas que se hubieran sometido a un 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.**

**11. Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en este artículo, y que incluyan a trabajadores de 50 o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público de acuerdo con lo establecido legalmente.**

acordado la no continuidad de la actividad empresarial, o en otros supuestos de cese de la actividad de la empresa en virtud de decisión judicial, se tramitará a los solos efectos del acceso de los trabajadores afectados a la situación legal de desempleo. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 y 4 del presente artículo en materia de período de consultas y del derecho a la indemnización a que se refiere el apartado 8.

11. En el supuesto de venta judicial de la totalidad de la empresa o de parte de la misma únicamente será aplicable lo dispuesto en el artículo 44 de esta Ley cuando lo vendido comprenda los elementos necesarios y por sí mismos suficientes para continuar la actividad empresarial. Si, no obstante la concurrencia del supuesto anterior, el nuevo empresario decide no continuar o suspende la actividad del anterior, deberá fundamentarlo en expediente de regulación de empleo incoado al efecto.

~~12. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo expediente tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado. El expediente se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los~~

medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del expediente.

La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud, y surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.

13. En lo no previsto en el presente artículo será de aplicación lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en particular en materia de recursos.

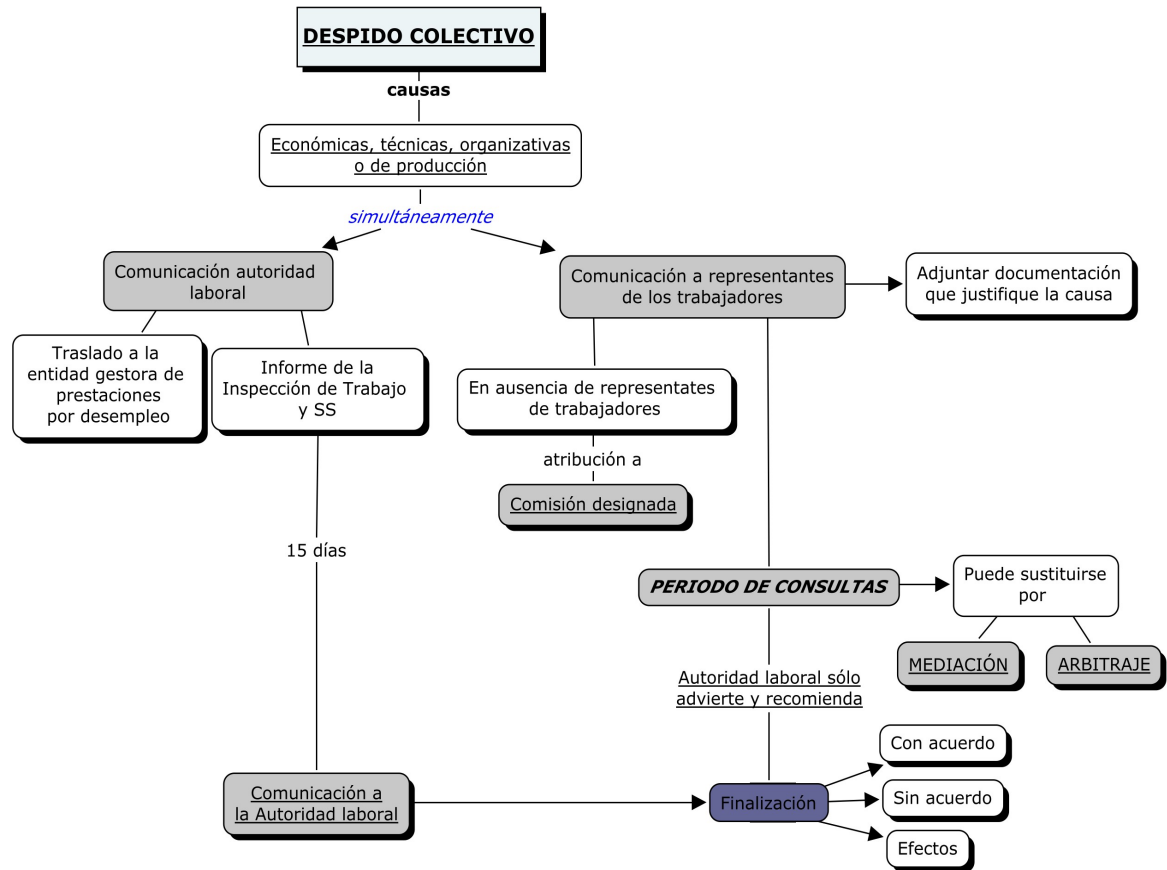
Todas las actuaciones a seguir y las notificaciones que deban efectuarse a los trabajadores se practicarán con los representantes legales de los mismos.

14. Las obligaciones de información y documentación previstas en el presente artículo se aplicarán con independencia

de que la decisión relativa a los despidos colectivos haya sido tomada por el empresario o por la empresa que ejerza el control sobre él. Cualquier justificación del empresario basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no le ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

15. Cuando se trate de expedientes de regulación de empleo de empresas no incursas en procedimiento concursal que incluyan trabajadores con 55 o más años de edad que no tuvieren la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

○ Esquema sobre procedimiento del despido colectivo







Generalitat de Catalunya  
Departament d'Empresa i Ocupació

2. Que se han acordado, u ofrecido, las siguientes medidas sociales de acompañamiento (expedientes de despido colectivo):

**A.- Para evitar o reducir los despidos colectivos (art. 8.1 del Reglamento)**

1. Recolocación interna	<input type="checkbox"/>
2. Movilidad funcional (art. 39 ET)	<input type="checkbox"/>
3. Movilidad geográfica (art. 40 ET)	<input type="checkbox"/>
4. Modificaciones de jornada (art. 41 ET)	<input type="checkbox"/>
5. Modificaciones de horario de trabajo y sistema de turnos (art. 41 ET)	<input type="checkbox"/>
6. Modificaciones del sistema de remuneración y cuantía salarial (art. 41 ET)	<input type="checkbox"/>
7. Modificaciones del sistema de trabajo y rendimiento (art. 41 ET)	<input type="checkbox"/>
8. Cambio de funciones que exceden los límites del art. 39 ET	<input type="checkbox"/>
9. Formación o reciclaje profesional para continuar en la empresa	<input type="checkbox"/>
10. Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo (art.82.3 ET)	<input type="checkbox"/>
11. Otros	<input type="checkbox"/>

**B.- Para atenuar las consecuencias de los despidos (art. 8.2 del Reglamento)**

12. Medidas de recolocación externa	<input type="checkbox"/>
13. Plan de recolocación externa para despidos colectivos > 50 trabajadores	<input type="checkbox"/>
14. Formación o reciclaje profesional para mejorar la empleabilidad	<input type="checkbox"/>
15. Promoción del empleo por cuenta propia	<input type="checkbox"/>
16. Medidas compensatorias de los gastos derivados de la movilidad geográfica	<input type="checkbox"/>
17. Medidas compensatorias de las diferencias salariales con un nuevo empleo	<input type="checkbox"/>
18. El derecho de reingreso preferente	<input type="checkbox"/>

3. Que el despido incluye trabajadores a los que debe aplicarse lo dispuesto en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores. Sí  NO

Hay modificaciones sobre el listado aportado con la comunicación inicial:

SÍ  (en este caso se deberá adjuntar nuevo listado definitivo: nombre y NIF)  
NO

4. Que hay trabajadores con prioridad de permanencia afectados

SÍ  (en este caso ha de justificarse la afectación -art. 13.3 Reglamento-)  
NO

5. Que la empresa reúne las condiciones previstas en el artículo 2.1 del Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre (en este caso deberá presentarse de nuevo el documento "anexo 2" si hubiera variaciones respecto a los datos informados en el anexo 2 presentado con la comunicación inicial de despidos colectivos).

6. Que la empresa ha presentado un plan de recolocación Sí  suscrito con la empresa .....  
que finaliza en fecha ..... No



**Medida/s determinada/s<sup>2</sup>**

- Cese definitivo de la prestación de trabajo  
 Total plantilla  Parcial

Número de trabajadores/as afectados/as: .....

Tiempo en que se prevé aplicar las extinciones (fecha inicial y fecha final): .....

Indemnización (media)

- Días: .....

- Límite meses: .....

- Planes de renta  
 Bajas incentivadas

- Suspensión de contratos

Número de trabajadores/as afectados/as: .....

Número de días: .....  Consecutivos  
 No consecutivos

Periodo en que se efectúa la suspensión (fecha inicial y fecha final): .....

- Reducción de jornada

Número de trabajadores/as afectados/as: .....

Medida:

 Horas. Número de horas de reducción: .....

Módulo de referencia:

- diario  
 semanal  
 mensual  
 anual

- Porcentaje que comporta respecto a la jornada ordinaria: .....%

Días de afectación: .....

Fecha límite o período de tiempo en que se prevé: .....

Nombre y cargo del Representante de la empresa

Firma

DNI

Lugar y fecha

**Protección de datos:** de acuerdo con la Ley orgánica 15/1999, de protección de datos de carácter personal, vuestros datos serán incorporados al fichero "Expedientes de regulación de empleo", del cual es responsable la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo. La finalidad es tramitar los expedientes de regulación de empleo de suspensión y extinción de los contratos laborales, y autoriza expresamente al responsable del fichero para tratar sus datos con la finalidad indicada. Pueden ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición mediante un escrito dirigido al Servicio de Regulación de Empleo: C. Sepúlveda, núm. 148-150, 08011 Barcelona.

**Documentación****Documentación que debe adjuntarse (2 ejemplares para la autoridad laboral)**

- Copia íntegra del acuerdo. (\*), si lo hubiera.
- Actas de las reuniones del periodo de consultas, firmadas.

**Documentación específica expedientes de despido colectivo (2 ejemplares para la autoridad laboral)**

- Documentación de las medidas sociales de acompañamiento.
- Plan de recolocación definitivo (en el caso de que modifique el inicialmente presentado).
- Justificación de la afectación de trabajadores con prioridad de permanencia.
- Listado de trabajadores con derecho a financiación de Convenio Especial.

**Documentación expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada (2 ejemplares para la autoridad laboral)**

- Calendario con los días concretos** de suspensión o reducción de jornada individualizados para cada uno de los trabajadores afectados (en el caso de **reducción de jornada, porcentaje de disminución temporal**, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual, y los periodos concretos en que se producirá la reducción y el **horario de trabajo afectado**, durante todo el periodo de vigencia).

\* (Si el acuerdo incluye la inaplicación de condiciones de trabajo previstos en el convenio colectivo, según lo previsto en la Disposición Adicional Quinta del Reglamento, la empresa deberá depositar el acuerdo de inaplicación en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos – REGCON)

Expediente núm. ....

**Anexo 1. Relación de trabajadores/as afectados/as por el Expediente** (sólo en el caso que cambie respecto a la comunicación inicial)

**EMPRESA**

Empresa o razón social .....	Centro de trabajo afectado .....
.....	.....
.....	Dirección .....
.....	Código cuenta cotización del centro.....

**PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS POR EL EXPEDIENTE**

NIF núm. ....	Porcentaje reducción de jornada a aplicar (*)
Núm. De afiliación a la Seg. Social.....	
Nombre y apellidos.....	
.....	Dirección .....
Es representante legal de los trabajadores/as? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Localidad (código postal) .....
.....	.....

NIF núm. ....	Porcentaje reducción de jornada a aplicar (*)
Núm. De afiliación a la Seg. Social.....	
Nombre y apellidos.....	
.....	Dirección .....
Es representante legal de los trabajadores/as? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Localidad (código postal) .....
.....	.....

NIF núm. ....	Porcentaje reducción de jornada a aplicar (*)
Núm. De afiliación a la Seg. Social.....	
Nombre y apellidos.....	
.....	Dirección .....
Es representante legal de los trabajadores/as? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Localidad (código postal) .....
.....	.....

G146NRL-046T-00



## PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS POR EL EXPEDIENTE

NIF núm. ....	Porcentaje reducción de jornada a aplicar (*)
Núm. De afiliación a la Seg. Social.....	
Nombre y apellidos.....	
Es representante legal de los trabajadores/as?    Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Dirección .....
	Localidad (código postal) .....
	.....

NIF núm. ....	Porcentaje reducción de jornada a aplicar (*)
Núm. De afiliación a la Seg. Social.....	
Nombre y apellidos.....	
Es representante legal de los trabajadores/as?    Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Dirección .....
	Localidad (código postal) .....
	.....

NIF núm. ....	Porcentaje reducción de jornada a aplicar (*)
Núm. De afiliación a la Seg. Social.....	
Nombre y apellidos.....	
Es representante legal de los trabajadores/as?    Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Dirección .....
	Localidad (código postal) .....
	.....

NIF núm. ....	Porcentaje reducción de jornada a aplicar (*)
Núm. De afiliación a la Seg. Social.....	
Nombre y apellidos.....	
Es representante legal de los trabajadores/as?    Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Dirección .....
	Localidad (código postal) .....
	.....

G146NRL-046T-00

(\*) Rellenar en los casos en que la medida de reducción de jornada temporal no sea igual para todos los trabajadores/as afectados/as por esta comunicación.

