



**VNiVERSIDAD  
D SALAMANCA**

CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL

## **TRABAJO FIN DE GRADO**

**Grado en Derecho**

**Curso 2013/2014**

# **EL DESPIDO COLECTIVO TRAS LA REFORMA DE 2012**

**Priscila Martín Vales**

**Dirigido por Enrique Cabero Morán**

**JUNIO 2014.**



**VNiVERSIDAD  
D SALAMANCA**

CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL

## **TRABAJO FIN DE GRADO**

**Grado en Derecho**

**Curso 2013/2014**

# **EL DESPIDO COLECTIVO TRAS LA REFORMA DE 2012**

**Priscila Martín Vales**

**Dirigido por Enrique Cabero Morán**

**JUNIO 2014.**

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	pág.3.
2. MARCO NORMATIVO, CONCEPTO Y CAUSAS DEL DESPIDO COLECTIVO.....	pág.7.
2.1. Marco normativo.....	pág.7.
2.2. Concepto y causas.....	pág.11.
3. DELIMITACIÓN CUANTITATIVA DEL DESPIDO COLECTIVO.....	pág.13.
3.1.Número de trabajadores afectados. Los criterios de selección de los trabajadores afectados por el despido colectivo. Problemática.....	pág.14.
3.2.Extinciones contractuales computables.....	pág.15.
3.3.Periodo de cómputo de los despidos: prevención legal frente a acciones fraudulentas.....	pág.16.
4. EL PROCEDIMIENTO: LA TRAMITACIÓN DEL DESPIDO COLECTIVO.....	pág.17.
4.1.Tramitación del despido colectivo.....	pág.18.
a) Periodo de consultas.....	pág.18.
b) Intervención de la autoridad laboral.....	pág.20.
c) Deberes de información.....	pág.21.
4.2.Despidos de trabajadores de edad madura.....	pág.21.
4.3.Despidos que afecten a más de 50 trabajadores.....	pág.23.
4.4.Despidos que afecten a más del 50% de trabajadores.....	pág.23.
5. PROCESO ESPECIAL DE IMPUGNACIÓN.....	pág.24.
5.1.Modalidades colectivas de impugnación.....	pág.24.
5.2.Modalidad individual de impugnación.....	pág.25.

6. LOS EFECTOS DEL DESPIDO COLECTIVO SOBRE LA SITUACIÓN DEL TRABAJADOR.....	pág.27.
6.1.Especial consideración a la indemnización.....	pág.27.
6.2.Notificación. Obligaciones de los empresarios.....	pág.28
6.3.Derecho a la prestación por desempleo.....	pág.30.
6.4.Plan de recolocación externa.....	Pág.32
7. EL DESPIDO COLECTIVO EN EMPRESAS EN CONCURSO DE ACREEDORES.....	pág.33.
7.1.Autoridad Laboral Competente.....	pág.34.
7.2.La competencia del juez concursal.....	pág.35.
7.3.Procedimiento, notas sustanciales y otras circunstancias.....	pág.37.
7.4.Un supuesto singular en las situaciones de concurso de acreedores: la extinción colectiva por impago de salarios a petición de los trabajadores.....	pág.40.
8. CONCLUSIÓN.....	pág.41.
ANEXO I. ABREVIATURAS.....	pág.47.
ANEXO II. LEGISLACIÓN.....	pág.49.
ANEXO III. JURISPRUDENCIA CITADA.....	pág.51.
ANEXO IV. GRÁFICOS.....	pág.53.
BIBLIOGRAFÍA.....	pág.57.

## **1. INTRODUCCIÓN**

En 2007 comenzó una de las mayores crisis económicas que ha vivido nuestro país. Desde el inicio de la crisis se ha aumentado el número de parados, sobrepasando los 4 millones, así como ha aumentado el número de parados de larga duración, lo que es todavía más preocupante.

La insolvencia empresarial aparece como la principal causa de la que deriva la suspensión o extinción de gran parte de la plantilla de una empresa. Lo cual se ha visto incrementado estos últimos años por la situación de crisis económica y las medidas adoptadas por los distintos gobiernos para, a su entender, “paliar” dicha situación.

El marco normativo de los despidos colectivos trata de equiparar ambas posiciones, trabajadores y empresario, ya que en esta materia confluyen de forma directa intereses contrapuestos, por un lado, está la estabilidad en el empleo, y por otro, la flexibilidad que permita adaptar las plantillas a las necesidades empresariales.

En 2010 se procede a la promulgación del RDL 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, con el que el legislador pretendía dar una mayor certeza jurídica, tanto a los trabajadores, como a los empresarios, dando una nueva redacción a las causas necesarias para que se dé un despido colectivo.

El 10 de febrero de 2012 se aprobó el RDL 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes de reforma laboral, que, posteriormente dio lugar a la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma laboral.

En la Exposición de Motivos del citado cuerpo legal, el legislador entiende que el expediente administrativo y las posibles impugnaciones administrativas y judiciales del despido colectivo, *se han revelado contrarias a la celeridad que es especialmente necesaria cuando se trata de acometer reestructuraciones empresariales.*

Siendo una de las principales modificaciones que incorpora la mencionada ley, la supresión de la necesidad de autorización administrativa. Eso sí, manteniendo la necesidad del periodo de consultas derivado de la normativa comunitaria, pero, sin exigirse la conclusión del mismo con el acuerdo de los representantes de los trabajadores con el empresario en relación a los despidos.

Así como, la eliminación de la exigencia de que la situación económica pueda afectar a la empresa o al mantenimiento del volumen de empleo. De manera que, después de dicha reforma, se entenderá que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, tanto pérdidas actuales como previstas, o la disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, definiéndose la disminución como persistente, si se produce durante tres trimestres consecutivos.

Por lo que respecta a las causas técnicas, organizativas o de producción, la Ley ha suprimido la necesidad de que la empresa justifique la razonabilidad de los despidos colectivos acaecidos en la misma y su contribución a la mejora de la situación económica. No obstante, las causas deberán ser sobrevenidas. De manera que, será necesario probar que se han producido cambios en relación a la situación anterior y que dichos cambios justifican tales despidos colectivos.

De manera que se equipara este tipo de despidos con el resto a efectos de impugnación y calificación judicial. Siendo la única particularidad la legitimación de los representantes de los trabajadores para interponer la acción que dará una solución igualitaria a los trabajadores afectados por el despido colectivo. Quedando limitado el control judicial a la valoración de las causas del despido colectivo.

Procediéndose en 2013, mediante el RDL 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, a la modificación de la comisión negociadora y los sujetos legitimados para actuar en representación de los trabajadores, como interlocutores ante la dirección de la empresa durante el periodo de consultas. Tal y como se extrae de la Exposición de Motivos del citado cuerpo legal.

Derivado de las recientes reformas sufridas en es este ámbito, la mayoría de los autores consideran que, el denominado Expediente de Regulación de Empleo, deja de tener validez material, ya que queda vacío de contenido, especialmente, a raíz de la eliminación de la autorización previa por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Pasándose a denominarse “despido colectivo”.

Los contratos de trabajo no son inmunes a la situación de crisis de la empresa. De hecho, en la situación actual de crisis que estamos viviendo, se podría decir que muchas de estos despidos colectivos se producen en empresas en concurso.

Con respecto al despido colectivo en empresas en situación de concurso de acreedores, podemos decir que el art. 64.11 LC establece una regla de supletoriedad, por la cual todo lo que no esté previsto en el citado artículo se aplicará la legislación laboral.

En 2013 aumentaron los despidos colectivos en un 6,4%, lo que denota que todas las reformas acaecidas en los últimos años no han dado los frutos pretendidos. Así lo denuncia Comisiones Obreras, considerando los datos publicados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social de los primeros siete meses de 2013. En dicho periodo hubo una reducción del 7,2% en el número total de procesos que finalizan con acuerdo, en comparación con el año anterior en el mismo periodo.

Lo que contrasta drásticamente con los datos publicados el pasado marzo por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. En el primer trimestre de 2014, los despidos colectivos han disminuido en un 48,3% con respecto al ejercicio anterior. Y el 94% de los procedimientos terminó con acuerdo de los representantes de los trabajadores y la empresa, conclusión que se extrae del gráfico nº4, Anexo IV.

En este periodo, se vieron afectados por medidas de regulación de empleo 54.016 trabajadores, lo que supone un descenso del 57,6%, respecto del primer trimestre de 2013. De los cuales, 10.016 fueron objeto de un despido colectivo, lo que nos lleva a afirmar que hay un descenso del 54,7%, con respecto al primer trimestre del año anterior.

Siendo la causa más alegada para la justificación de los despidos colectivos en el primer trimestre de 2014 la económica con 7.736 trabajadores afectados. Seguidos de la alegación de causas técnicas (1.391 trabajadores afectados) y de producción (1.225 trabajadores afectados). Y, en último lugar, los empresarios han justificado los despidos colectivos en causas organizativas, siendo 878 los trabajadores afectados. De lo que queda constancia en el gráfico nº3, Anexo IV.

Otro dato importante a resaltar es, tal y como se extrae del gráfico nº2, Anexo IV, es que la situación de crisis que vivimos en la actualidad ha tenido mayores repercusiones en las PYMES. Siendo este tipo de empresas las que proceden a realizar despidos colectivos por su incapaz de sostenerse en el mercado.

Así como, el número de trabajadores afectados por dichos despidos colectivos ha sido mayor en las empresas que tenían una plantilla de trabajadores de entre 50 y 249.

Por lo que respecta a las Comunidades Autónomas, se ha producido un descenso claro del número de trabajadores afectados por tales medidas de regulación de empleo. Produciéndose los descensos más significativos en Ceuta y Melilla (-92,6%), Asturias (-77,7%), Baleares (-72,5%) y Murcia (-71,2%).

Lo cual supone un “respiro” ante la situación de crisis que estamos viviendo y que, como se ha señalado anteriormente, el número de trabajadores en situación de desempleo ha superado los 4 millones, tal y como se desprende del gráfico nº1, Anexo IV.

Además de la reducción de las prestaciones y ayudas en todos los ámbitos sociales. Como, por ejemplo, en sanidad, educación, indemnizaciones por despido, Ley de Dependencia, o, salarios y promoción de los funcionarios públicos.



## **2. MARCO NORMATIVO, CONCEPTO Y CAUSAS DEL DESPIDO**

### **COLECTIVO**

#### **2.1. Marco normativo**

En la actualidad hay dos grandes textos legislativos a la hora de la regulación de la materia denominada “despidos colectivos”. En primer lugar, hay que tener en consideración la Directiva 92/56/CEE DEL CONSEJO de 24 de junio de 1992 por la que se modifica la Directiva 75/129/CEE referente a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos. La cual en la materia objeto de análisis se producen una serie de consideraciones, tales como en el cálculo del número de despidos, los cuales “*se asimilarán a los despidos de las extinciones del contrato de trabajo producidos por iniciativa del empresario en base a uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, siempre y cuando los despidos sean al menos cinco*” (art. 1.1. a) de la citada Directiva).

Por otro lado, se produce mediante la misma la sustitución de la Sección II, dedicada a la información y consulta. Quedando constatado el deber del empresario de notificar a los representantes de los trabajadores su intención de realizar despidos colectivos. Eso sí, con el fin de la realización de un acuerdo con los mismos, en relación con la posibilidad de evitar o reducir los citados acuerdos, así como, de atenuar sus efectos.

Todo ello con la finalidad de que los representantes de los trabajadores tengan la oportunidad de realizar propuestas a fin de evitar o atenuar, en su caso, dicho despido colectivo. En contraposición, el empresario tendrá el deber, durante el mencionado periodo, de proporcionarles toda la información pertinente y comunicarles por escrito 6 puntos. Los cuales han sido traspuestos a nuestra legislación casi en su literalidad en el art. 51.2 LET.

Estas medidas, a mi entender, son las más llamativas en cuanto al tema que nos ocupa.

En segundo lugar, nos tendríamos que dirigir a la normativa interna. La cual está esencialmente contemplada en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. La cual ha sufrido posteriores modificaciones.

Sin embargo, hay que comentar primeramente el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. El art. 39.1 c) del citado cuerpo legal expone: “*Por circunstancias objetivas, fundadas en la capacidad profesional del trabajador o en las necesidades de funcionamiento de la empresa, constituyen causa suficiente para el despido las siguientes: c) La necesidad de amortizar individualmente un puesto de trabajo cuando no proceda utilizar al trabajador afectado en otras tareas*”. El cual vemos que es predecesor al art. 52 c) LET.

Así como su art. 45 encuentra su homólogo en el art. 51 LET. De manera que vemos que se produce una “doble regulación” en el año 1977. Por un lado, se regula dentro de los despidos objetivos la amortización de un único puesto de trabajo, mientras que, en el art. 45 se regula lo que denomina la “reestructuración de plantillas”, dando como causas las económicas o las tecnológicas.

Una segunda modificación de este tipo de despidos con amortización del puesto de trabajo se produce con la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. En este cuerpo legal, nos encontramos en su art. 51, titulado “*extinción por causas tecnológicas, económicas y fuerza mayor*”, la regulación de los despidos colectivos. Y, junto a estos, una figura un tanto especial, los denominados *despidos por fuerza mayor*.

En este caso observamos, que se siguen manteniendo, en lo que respecta a los despidos colectivos, las dos tipos de causas económicas o tecnológicas. Lo cual cambiará con el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Otra característica que sigue manteniendo esta Ley 8/1980, es la separación de los despidos con amortización de puestos de trabajo, estando, por un lado, los denominados actualmente despidos colectivos (art. 51 del citado cuerpo legal), y, por otro lado, la amortización individual de un puesto de trabajo (art. 52 c)). No obstante, en cuanto a este último precepto se produce una modificación con respecto a la Ley del año 1977. De manera que, se añade la condiciendo, de que esta amortización individual del puesto de trabajo se produzca en empresas con menos de cincuenta trabajadores. Además de, la obligación del empresario, cuando exista otro puesto apto para ese trabajador que ha sido objeto de dicha amortización del puesto, en otro centro de trabajo en otra localidad, el trabajador podrá ocuparlo solicitando las compensaciones económicas legales. Así

mismo, como que si pasado el plazo de un año se volviera a crear la plaza anteriormente amortizada, el trabajador tendrá preferencia absoluta para ocuparla.

La siguiente modificación importante recaída sobre este tipo de despidos se produjo con la entrada en vigor del actual Estatuto de los Trabajadores. El cual data del año 1995 (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

En este cuerpo normativo se sigue conservando la diferenciación de amortizaciones de puestos de trabajo propuesta en el año 1977. Sin embargo, mediante este texto legal y sus sucesivas modificaciones vemos como ambos preceptos se van diluyendo hasta equipararse. Lo cual nos hace pensar que esta diferenciación carece de sentido sistemático, y, que sería más razonable una nueva redacción de ambos preceptos para su unificación.

Cuando este texto entro en vigor en el año 1995, el art. 52 c) que tradicionalmente había sido regulado para la amortización un puesto de trabajo (por ello se encontraba enmarcado bajo los despidos objetivos), simplemente se diferenciaba del art. 51 (despidos colectivos), en que el número de amortizaciones de puestos de trabajo fuera inferior a lo que establece el citado precepto anterior. De manera que, deja de ser la amortización de un puesto de trabajo, para ser la amortización de varios puestos de trabajo dependiendo del número de trabajadores que posea la empresa. Con el requisito de que los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa.

Dicho precepto sufre una modificación de la mano del art. 3 Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, se añade una garantía o requisito adicional, por el cual los empresarios tienen que acreditar tal decisión como consecuencia de la situación económica negativa que la empresa padece, o por causas técnicas, organizativas o de producción.

Con el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, se produce una modificación del precepto. Eliminando el requisito establecido con anterioridad en el año 1997, con el que se produce un acercamiento más notable al art. 51, sobre todo en cuanto a su redacción. Quedando de esta manera dicha redacción vigente en la actualidad.

En lo que corresponde al art. 51 (despido colectivo propiamente dicho), es con este Real Decreto Legislativo de 1995 con el que se le empieza a dar esta denominación a esta clase de despidos. Este artículo ha sufrido diversidad de modificaciones, sobre todo en sus apartados primero y segundo.

De estas modificaciones conviene destacar las producidas en 2010 y en 2012, fundamentalmente. En el texto original de 1995 encontramos, en su apartado primero, la definición, o, mejor dicho, lo que entiende el legislador por despido colectivo. De manera que, dicho tipo de despido se tendrá que fundamentar en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Estableciendo un plazo de 90 días para la realización de tales despidos.

Por lo cual, se podrá enmarcar dentro de este tipo de despidos, los que se produzcan durante el plazo anteriormente mencionado, siempre que, la extinción afecten a: 10 trabajadores en las empresas que ocupen a menos de 100 trabajadores; el 10% del número de trabajadores en la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores; y, 30 trabajadores en las empresas que ocupen 300 o más trabajadores.

Este requisito del número de trabajadores, dependiendo de la magnitud de trabajadores que tenga la empresa, no ha sido modificado, estando vigente en la actualidad. Fue creado por este Real Decreto Legislativo de 1995, ya que, en su Ley antecesora de 1980, no se delimitaba este concepto.

Seguidamente, en este mismo apartado, se dan una serie de definiciones de lo que se entiende por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Las cuales se modificaron a raíz del Real Decreto-Ley 10/2010 flexibilizándose, y, posteriormente, por el art. 18.3 del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero (al igual que el apartado dos), que lo redacta en su totalidad.

Así mismo, derivada de esta reforma de 2012, se suprime la autorización administrativa previa que se requería para llevar a cabo dichos despidos colectivos.

Por el Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto, se modifica de nuevo el apartado segundo el cual trata del deber del empresario de realizar un periodo de consultas a los trabajadores con anterioridad a realizar los despidos, con una duración que dependerá del número de trabajadores de la empresa (no superior a 30 días naturales, 15 en el caso de empresas de 50 trabajadores). Antes de la reforma de 2012, este segundo apartado

estaba dedicado al deber del empresario de solicitar la previa autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al Expediente de Regulación de Empleo.

## **2.2. Concepto y causas**

Seguidamente y manteniendo la separación inicial que hizo la Ley 17/1977, de despidos con amortización del puesto de trabajo, comenzaremos con el regulado en el art. 52 c) LET. El cual se encuentra enmarcado dentro de los denominados despidos por causas objetivas, derivadas de las necesidades de funcionamiento de la empresa.

Observamos que el citado precepto establece que para darse el presente despido, se tienen que cumplir las condiciones del art. 51.1 LET y sea en un número inferior de despido al establecido en el mismo. Por ello, dichas causas se analizarán sin distinción entre ambos preceptos. Teniendo, no obstante, su diferenciación en el número de trabajadores afectados.

De manera que, aunque sean las mismas causas para los dos preceptos, en el art. 52 c) dicha afección de la viabilidad económica es de menor intensidad que la que conduce al despido colectivo<sup>1</sup>.

La definición de despido colectivo nos la da el propio art. 51 en su primer apartado. El cual como primer requisito establece la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (las cuales analizaremos a continuación). Seguidamente de un plazo de 90 para realizar los mismos. Y da un número mínimo de trabajadores afectados en función del número de trabajadores totales de la empresa: diez trabajadores en las empresas que ocupen a menos de cien trabajadores; el diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores; y, treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Podremos decir que hay causa económica negativa desfavorable a la empresa cuando existan una serie de pérdidas, tanto actuales como previstas, o disminución persistente

---

<sup>1</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2013, p. 796.

de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. Eso sí, limitándolo a un periodo en concreto, tres trimestres. De manera que, si durante tres trimestre consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado al registrado en el mismo trimestre del año anterior, se entenderá que concurre causa justificativa de despido colectivo.

De este punto encontramos amplia jurisprudencia del TS, como es la Sentencia de de abril de 2014, en la que se desestima el recurso interpuesto por la empresa ARIAS HERMANOS CONSTRUCCIONES S.A. Ya que el citado Tribunal entendió que si *“la cifra de negocio aumentó en 2011 en relación a 2010 y si la cartera de obra, como apunta el Ministerio Fiscal era de 5.400.000 euros a fin de mayo de 2012, es lógico pensar que a final de año se aproximaría a la del año anterior, con aumento, también de la cifra de negocio”*<sup>2</sup>.

Sin embargo, en la STS, de 14 de febrero<sup>3</sup>, se da el caso contrario estimando el recurso de casación interpuesto por el Comité de empresa de los Consorcios UTEDLT de Almería. Tratando, no obstante, un tema muy importante a la par que comprometido, el del uso fraudulento del art. 52 c) LET. Al cual nos remitiremos más tarde.

Mientras que, concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción. Un ejemplo claro de este tipo de causas sería la robotización de una determinada actividad producida. Como sería el caso de las cajas de tiendas en las cuales se han implantado máquinas que realizan la misma prestación.

Los cambios producidos, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, se entenderán como causas organizativas. Estas se relacionan con la mejor coordinación de medios y de personas, para lograr una mayor presencia en el mercado.

Y, en último lugar, se entenderían causas productivas, aquellas que produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar

---

<sup>2</sup> STS Sala de lo Social N° 1434/2014, a 18 de marzo de 2014 (Roj. STS 1434/2014), fundamento jurídico 4°.

<sup>3</sup> STS Sala de lo Social N° 1517/2014, de 18 de febrero de 2014 (Roj. STS 1517/2014).

en el mercado. Se podría entender así, cuando éstas se refieren al sector económico o parcela del mercado donde se encuentran los bienes o servicios producidos por la empresa, a la capacidad de producción de la misma, pudiéndose transformar o reducir dependiendo de dichas causas.

Es importante traer aquí a colación la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, Sala de lo Social, de 26 de diciembre de 2013, la cual deja constancia de que: *“deberá acreditarse que el despido es procedente para corregir desajustes en la plantilla, lo que obligará a demostrar que los contratos, cuya extinción se pretende, han dejado de cumplir su finalidad económica y productiva”*<sup>4</sup>.

Por otro lado, conviene destacar que el régimen legal del despido colectivo se aplica al sector público con alguna peculiaridad<sup>5</sup>. La cual se deriva de las causas económicas que pueden dar lugar a un despido colectivo. Entendiendo, en este caso, en vez de una situación económica negativa, una insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de la obra o servicio público de que se trate.

### **3. DELIMITACIÓN CUANTITATIVA DEL DESPIDO COLECTIVO**

Debido a la concurrencia de las causas anteriormente expuestas (económicas, técnicas, organizativas o de producción), se pueden dar lugar a una serie de despidos. Los cuales pueden conllevar hasta el cierre de la empresa.

Por otro lado, las mismas podrían considerarse como el soporte común del despido colectivo (art. 51 LET) y del despido objetivo (art. 52 c) LET)<sup>6</sup>. La diferencia fundamental entre ambos tipos de despidos con amortización del puesto de trabajo radica, en esencia, en el número de trabajadores afectados por dichos despidos teniendo en consideración la plantilla total de la empresa de la que son despedidos. Ya que el

---

<sup>4</sup> STSJ de Navarra, Sala de lo Social, Nº 352/2013, de 26 de diciembre de 2013 (Roj. STSJ NAV 425/2013), fundamento jurídico 2º.

<sup>5</sup> MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2013, p. 492.

<sup>6</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Der..., cit.*, p. 803.

tratamiento que se da a esos trabajadores es diferente en función de qué tipo de despido se trate.

### **3.1. Número de trabajadores afectados. Los criterios de selección de los trabajadores afectados por el despido colectivo. Problemática.**

El art. 51.1 LET establece un número de trabajadores afectados por un despido con amortización de puestos de trabajo, siempre y cuando se den unas determinadas causas, en función del volumen total de trabajadores en la empresa, y dentro de un determinado plazo (90 días).

De manera que, se considerará despido colectivo el que afecte a, en primer lugar, al menos a 10 trabajadores en la empresa que ocupen menos de 100 trabajadores; el 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300; y 30 trabajadores en las empresas que ocupan a más de 300 trabajadores. Y, en segundo lugar, se entenderá, también, despido colectivo la extinción de 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 aquel se produzca como la cesación total de su actividad empresarial.

Hay que decir, que a efectos de cómputo de plantilla, se incluirá la totalidad de los trabajadores que presten servicios en la misma en el día en que se inicie el procedimiento, cualquiera que sea la modalidad contractual utilizada<sup>7</sup>.

La doctrina judicial ha interpretado que el volumen de empleo respecto del que se computan los contratos de trabajo que van a ser objeto de amortización de su puesto de trabajo se vincula a la empresa y no al centro de trabajo.

No obstante, si no se cumple este requisito numérico, nos encontraremos ante un despido objetivo contemplado en el art. 52 c) LET.

El empresario es el que decide que puesto se han de amortizar, y a que trabajadores les va a afectar dicha extinción. No obstante, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco señala que *“la validez de los criterios de selección establecidos*

---

<sup>7</sup> MERCADER UGUINA, J.R., *Lecciones de Derecho del Trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia 2013, p. 593.



*por el empresario es revisable en vía jurisdiccional por el cauce del procedimiento de despido colectivo y, en su caso, en el marco de los procedimientos individuales de impugnación de los despidos promovidos por los trabajadores concernidos”<sup>8</sup>.*

Un ejemplo de ello, sería la no obligación del empresario de elegir a trabajadores con una modalidad contractual temporal a favor de otros que tengan un contrato indefinido. Al igual que no existe tal obligación de amortizar en primer lugar los puestos de trabajadores de una determinada categoría en relación con otra. Y, en tercer lugar, otro ejemplo de ello, sería que no se le obliga al empresario a favorecer a trabajadores con una determinada antigüedad en la empresa.

Los representantes legales de los trabajadores, no obstante, tendrán prioridad de permanencia en la empresa, tal y como establece el art. 51.5 LET. En este sentido, la jurisprudencia considera que no es necesario que los trabajadores que ejerzan cargos de representación deban solicitar la permanencia en el puesto de trabajo para la efectividad de ese “beneficio” que conlleva la condición de representante de los trabajadores.

### **3.2. Extinciones contractuales computables.**

En el art. 51.1 se incluyó una regla incluida en la Directiva 92/56/CEE, la cual trata del cómputo de los despidos, a efectos de determinar la existencia o inexistencia de despido colectivo. De manera que expone que *“se tendrán así mismo cualesquiera otras (extinciones) producidas en el periodo de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador [...] siempre que su número sea, al menos cinco”*.

Esta regla del Derecho Comunitario trata de evitar la no alegación de las causas previstas por el art. 51.1 LET, pero que se asemejen a ellas con claridad, para rebajar el número de despidos y no llegar a los umbrales establecidos en el artículo citado anteriormente, para ser tratado como despido objetivo y no como despido colectivo.

---

<sup>8</sup> STSJ del País Vaco, Sala de lo Social, N° 670/2014, de 8 de abril de 2014 (Roj. STSJ PV 15/2014), fundamento jurídico 2°.

Quedarían expresamente fuera del cómputo la extinción del contrato de trabajo por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio contratados. También, por afectar a la persona del trabajador, los despidos de tipo disciplinario, las causas objetivas basadas en ineptitud, falta de adaptación a modificaciones técnicas y faltas de asistencia al trabajo, así como, las extinciones motivadas en causas válidamente consignadas en el contrato cuando se refieran a la conducta o rendimiento del trabajador. Además de las no producidas por iniciativa del empresario, las extinciones nacidas de la voluntad o denuncia unilateral del trabajador, y las que tienen su origen en el mutuo acuerdo. Y, también, debe excluirse la extinción por fuerza mayor.

Se podría decir que esas “otras extinciones” que se computan dentro del despido colectivo son las derivadas de causas objetivas y, algunos piensan, que las bajas incentivas del art. 52 LET también computarían. Así como los despidos realizados al amparo del art. 52 c) LET, que tienen una semejanza causal al despido colectivo.

Por otro lado, serían computables a tales efectos los despidos contemplados en el art. 52 e) LET que tienen una motivación similar. Y las extinciones que aun siendo de mutuo acuerdo, son consecuencia de una propuesta empresarial basada en razones económicas y que fueran a desempeñar fines similares a los del despido colectivo.

### **3.3. Periodo de cómputo de los despidos: prevención legal frente a acciones fraudulentas.**

El periodo computable para la realización de los despidos con amortización del puesto de trabajo es de 90 días consecutivos. Debido a lo cual, si dentro de esos 90 días anteriores a la realización de este tipo de despidos, se hubieran realizado otros ocasionados por causas no imputables al trabajador, se computarán a efecto de la delimitación numérica de considerarse despido objetivo o despido colectivo. Teniendo siempre en mente que dichos despidos se contabilizarán en relación con la totalidad de la plantilla de la empresa y no solo considerando el centro de trabajo.

Sin embargo, para evitar el posible fraude que se pudiera realizar por parte de las empresas en relación al límite numérico, en el art. 51.1 LET se establece: *“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 concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto*". Lo cual se constata, también en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla la Mancha, Sala de lo Social, Nº 1535/2013, de 30 de diciembre de 2013 (Roj. STSJ CLM 3613/2013).

Este párrafo del citado precepto contempla los casos de "goteo" de despidos en periodos sucesivos de 90 días, sin superar los umbrales que determinan la calificación de despido colectivo, para evitarse los trámites a los que obliga el art. 51 LET<sup>9</sup>.

Por ello, se entenderán los mismos como nulos cuando; sean como consecuencia de las causas previstas en el art. 52 c) LET; el empresario no justifique la separación de los despidos en un periodo superior a 90 días; y que ambos grupos de despidos estén fundamentados en la misma causa.

Por otro lado, los despidos fundamentados en las causas establecidas en el art. 51.1, aún siendo varios, no lleguen a alcanzar los umbrales cuantitativos establecidos en el precepto anteriormente citado, dentro de los 90 días (periodo legalmente previsto), no se considerarán despidos colectivos del art. 51, sino que se considerarán despidos objetivos del art. 52 c).

#### **4. EL PROCEDIMIENTO: LA TRAMITACIÓN DEL DESPIDO COLECTIVO.**

La modificación más significativa que ha sufrido este tipo de despidos ha sido su liberalización y simplificación del procedimiento a consecuencia de la eliminación de la autorización administrativa previa que se venía requiriendo con anterioridad. Quedando su inicio establecido en la decisión unilateral del empresario mediante el acto de comunicación escrita a los representantes de los trabajadores.

Dicha comunicación deberá ir acompañada de la información que resulte necesaria para acreditar las causas que dieron lugar al despido, así como el número y clasificación

---

<sup>9</sup> RAMIREZ MARTÍNEZ, J.M., *Curso de Derecho del Trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2010, p. 577.

profesional de los trabajadores afectados por el mismo. Además de una descripción de la plantilla empleada en el último año (número y clasificación profesional) y de la periodicidad para realizar los despidos y de los criterios manejados para asignar<sup>10</sup>.

#### **4.1. Tramitación del despido colectivo.**

##### *a) Periodo de consultas.*

El periodo de consultas debe desarrollarse con los representantes legales de los trabajadores, que ostentan la condición de parte interesada en la tramitación del expediente y con los que han de practicarse todas las actuaciones y notificaciones<sup>11</sup>.

Sin perjuicio de la preferencia que hayan adquirido una serie de trabajadores en función de su pertenencia a secciones sindicales que tengan representación mayoritaria en el comité de empresa, o entre los delegados de personal, previo acuerdo, para actuar como interlocutores de la empresa en detrimento de los representantes unitarios.

No obstante, si no hay en la plantilla trabajadores pertenecientes a una sección sindical mayoritaria o sean consagrados como representantes unitarios, la consulta se hará con la participación *ad hoc* de trabajadores. Tal como se establece en el art. 5.4 LET y en el art. 4 del Real Decreto 801/2011, de 10 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos.

Dato importante a señalar es la duración de las mismas, treinta días naturales, o de quince, si la empresa realizadora de este tipo de despidos tiene una plantilla inferior a cincuenta trabajadores. Se podrían considerar más como unas “negociaciones” entre el empresario y los representantes de los trabajadores.

El Tribunal Superior de Justicia de Navarra, Sala de lo Social, considera que el Real Decreto Ley 3/2012 establece que “*el despido colectivo deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una*

---

<sup>10</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Der..., cit.*, p. 804.

<sup>11</sup> MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, M., GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo*, Editorial Tecnos, Madrid, 2012, p. 810.

*duración no superior a treinta días naturales; que 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; y que durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo”<sup>12</sup>.*

El objeto de dicho periodo de consultas será la negociación, al menos, sobre la posibilidad de evitar o reducir los despidos colectivos, sobre como atenuar sus consecuencias, fijando medidas de acompañamiento de recolocación, formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad<sup>13</sup>.

Requisito indispensable para la mencionada negociación es la buena fe, mencionado en el art. 51.2 LET. Tal y como se expresa en la STSJ de Madrid de 17 de marzo de 2014<sup>14</sup> y en STS Sala de lo Social, de 18 de febrero de 2014<sup>15</sup>.

En este precepto legal también se recoge la posibilidad de sustituir dicho procedimiento por el procedimiento de mediación o arbitraje de aplicación en el ámbito de la empresa.

En el caso de que, dentro del plazo, lleguen a un acuerdo ambas partes, la autoridad laboral debe conocer del mismo mediante un escrito del texto íntegro de tal acuerdo. Y, si la autoridad laboral no se posicionara a favor del mismo, podrá impugnarlo ante los órganos de jurisdicción social. Eso sí, restringido a dos hipótesis o situaciones concretas. Como se observa en la STSJ de Valencia, Sala de lo Social, de 13 de febrero de 2014<sup>16</sup>.

Por un lado, cuando estime que en su consecución ha mediado fraude, dolo, coacción o abuso del derecho. Y, en segundo lugar, cuando la entidad gestora competente informe

---

<sup>12</sup> STSJ de Navarra, Sala de lo Social, Nº 352/2013, de 26 de diciembre de 2013 (Roj. STSJ NAV 425/2013), fundamento jurídico 1º.

<sup>13</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Der...*, *cit.*, p. 805.

<sup>14</sup> STSJ de Madrid, Sala de lo Social, Nº 224/2014, de 17 de marzo de 2014 (Roj. STSJ MAD 3288/2014).

<sup>15</sup> STS Sala de lo Social Nº 869/20014, de 18 de febrero de 2014 (Roj. STS 869/2014).

<sup>16</sup> STSJ de Valencia, Sala de lo Social, Nº 336/2014, de 13 de febrero de 2014 (Roj. STSJ CV 656/2014).

que dicho acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de prestaciones por desempleo<sup>17</sup>.

En el caso de que pasado el periodo de consultas no se haya llegado a un acuerdo, el empresario remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final del despido colectivo y sus consiguientes condiciones. Dicha comunicación deberá realizarse dentro de los quince días siguientes a la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas. Tal y como expone el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, en su art. 12.1.

Es importante traer a colación que el empresario y los representantes de los trabajadores podrán someterse a mediación y arbitraje en cualquier momento, teniendo éste el mismo efecto jurídico que el acuerdo que hubieran adoptado siguiendo el procedimiento comentado.

*b) Intervención de la autoridad laboral.*

Tras la reforma traída como consecuencia de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se eliminó la autorización previa de la autoridad laboral para llevar a cabo los expedientes de regulación de empleo.

Sin embargo, dicha autoridad laboral sigue manteniendo otras atribuciones relativas a los despidos colectivos. Como, por ejemplo, la de velar por la efectividad del periodo de consultas, con advertencias y recomendaciones a las partes que, en ningún caso, “supondrá la paralización ni la suspensión del procedimiento”<sup>18</sup>.

Además, podrá realizar funciones mediadoras, tanto de oficio como a instancia de parte, así como de asistencia técnica a las partes (empresario y trabajadores).

---

<sup>17</sup> MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, M., GARCÍA MURCIA, J., *Der..., cit.*, p. 811.

<sup>18</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Der..., cit.*, p. 805.

Por otro lado, concluido el periodo de consultas, el empresario debe comunicar a la autoridad laboral el resultado de las mismas, y si procede, realizar advertencias y recomendaciones.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social deberá recabar un informe en relación con el documento presentado por el empresario. El cual tendrá un plazo para su emisión de quince días, contados a partir del conocimiento por parte de la Inspección, del fin de las negociaciones.

Dicho plazo no es absoluto, sino que se establece la posibilidad de emitir el mencionado informe en un plazo inferior a los 15 establecidos legalmente. Siempre que se cumpla el requisito de que se solicite de forma urgente la remisión de la documentación por parte del Director Territorial o el Jefe de la Inspección Provincial.

#### c) *Deberes de información*

Los deberes de información y documentación derivados de esta decisión empresarial, también serán vinculantes cuando dichos despidos se produzcan en el marco de un grupo empresarial y la decisión haya sido tomada por la que ejerza el control sobre el empresario contractualmente vinculado al trabajador<sup>19</sup> objeto del despido colectivo.

## **4.2. Despidos de trabajadores de edad madura.**

Hay una especialidad, o mejor dicho, un requisito adicional para las empresas que lleve a cabo despidos del art. 51 LET, cuando los trabajadores afectados tengan cincuenta y cinco años, o más.

No solo vale el requisito de edad, sino que, también, la empresa en la que se va a realizar el despido colectivo no se encuentre inmersa en un procedimiento concursal y que dichos trabajadores no tuvieran la condición de mutualistas de 1 de enero de 1967.

En estos casos, se procedería a abonar cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial de la Seguridad Social respecto de los trabajadores que reúnan todos los requisitos anteriormente citados, que tiene por objeto la protección de los mismos.

---

<sup>19</sup> MONTOYA MELGAR, A., *Der..., cit.*, p. 496.

Las cotizaciones abarcarán todo el periodo comprendido entre la fecha en la que se produzca el cese del trabajo o, en su caso, en que el cese de la obligación de cotizar por extinción de la prestación por desempleo contributivo y a la fecha en la que el trabajador cumpla la edad ordinaria de jubilación o a la fecha en que, en su caso, acceda a la pensión de jubilación anticipada<sup>20</sup>.

Dichas cotizaciones serán a cargo del empresario hasta que el trabajador adquiera la edad de 63 años. Con excepción de los despidos por causas económicas, en los que el empresario deberá cumplir esta obligación hasta que el trabajador llegue a la edad de los 61 años.

El incumplimiento de esta obligación por parte del empresario es constitutiva de infracción administrativa muy grave. Tal y como establece el art. 23.1.i) del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Por otro lado, en el apartado 11 del art. 51 LET impone el requisito de efectuar una aportación económica al Tesoro Público de acuerdo con lo que disponga el ordenamiento jurídico, cuando los trabajadores objeto de despido colectivo tengan cincuenta o más años.

Aquí observamos que el único requisito es el de la edad (cincuenta años o más), si se da, en las empresas y grupos de empresas de más de cien trabajadores que lleven a cabo despidos colectivos con trabajadores de dicha edad y, siempre que concurren los requisitos de la Disposición Adicional 16ª de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social. En estos casos, la empresa deberá hacer una aportación al Tesoro Público.

Dichos requisitos serían que las empresas o el grupo de empresas de los que formen parte hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores a aquel en el que el empresario inicia el procedimiento, o bien que las empresas o grupos de empresas del que formen parte obtengan beneficios en al menos dos ejercicios económicos consecutivos dentro del periodo comprendido entre el ejercicio económico

---

<sup>20</sup> MERCADER UGUINA, J.R., *Lecc...*, p. 600.



anterior a la fecha de inicio de procedimiento de despido colectivo y en los cuatro ejercicios posteriores a dicha fecha<sup>21</sup>.

#### **4.3. Despidos que afecten a más de 50 trabajadores.**

En el art. 51.10 LET se recoge la circunstancia de que el despido colectivo afecte a más de cincuenta trabajadores. Si se produce esta situación la empresa que lleve a cabo el mencionado despido colectivo deberá ofrecer a los trabajadores objeto de dicho despido un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. A excepción, de si la empresa está siendo sometida a un procedimiento concursal.

A tal efecto, haremos alusión al plan de recolocación en el epígrafe 6.

#### **4.4. Despidos que afecten a más del 50% de trabajadores.**

En el caso de que el despido colectivo afectara a más del 50% de la plantilla de la empresa, el art. 51.3 LET intenta evitar posibles fraudes imponiendo al empresario un deber adicional.

Dicho deber es de la comunicación, tanto a los representantes legales de los trabajadores, como a la autoridad competente, de la venta de los bienes de la empresa. Con una excepción, el empresario no tendrá el deber de comunicar la venta siempre que los bienes objeto de la misma se deriven del tráfico normal de la misma.

Ejemplo de esto lo encontramos en la STS de 17 de febrero de 2014, en la que el objeto de la controversia es *el despido de carácter objetivo de la totalidad de la plantilla (12 trabajadores) efectuado por el “consorcio de la Unidad Territorial de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico de Sierra Morena”*<sup>22</sup>.

---

<sup>21</sup> MERCADER UGUINA, J.R., *Lecc..., cit.*, p. 601.

<sup>22</sup> STS Sala de lo Social Nº 1278/2014, de 17 de febrero de 2014 (Roj. STS 1278/2014), fundamento jurídico 1º.

## **5. PROCESO ESPECIAL DE IMPUGNACIÓN**

La decisión tomada de forma unilateral por el empresario puede ser impugnada ante la Jurisdicción Social de dos formas. Por un lado, puede ser impugnada mediante una acción colectiva ejercitada por los representantes de los trabajadores y, por otro lado, mediante acciones individuales de los trabajadores afectados. Ambas modalidades se encuentran recogidas en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (de ahora en adelante LJS), en su art. 124.

### **5.1. Modalidad colectiva de impugnación.**

Este tipo de modalidad de impugnación colectiva corresponde a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, al propio empresario<sup>23</sup>. No obstante, hay que señalar que si dicha impugnación es promovida por los representantes sindicales, éstos deberán tener una implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo (art. 124.1 LJS).

En el apartado 2, el art. 124 LJS establece unos motivos tasados para fundar dicha demanda de impugnación del despido colectivo. Las cuales son: que no concurra causa legal indicada en la comunicación escrita; que no se haya realizado el periodo de consultas o entregado la documentación prevista en el art. 51.2 LET o no se haya respetado el procedimiento establecido en el art. 51.7 del citado cuerpo legal; que la decisión extintiva se ha adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso del derecho; o, que la decisión extintiva se ha efectuado vulnerando los derechos y las libertades públicas.

Si se prueba cualquiera de motivos exigidos en el art. 124.2 LJS, el Tribunal declarará el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a sus puestos de trabajo, considerando la extinción de la prestación laboral nula. Con la excepción, de que si dicha impugnación se fundamenta en que no concurra la causa legal indicada en la comunicación escrita. En tal caso, el Tribunal declarará la extinción no ajustada a Derecho.

---

<sup>23</sup> MERCADER UGUINA, J.R., *Lecc..., cit.,*, p. 598.

Dicho proceso tiene carácter urgente y se le obliga al empresario a presentar la documentación y las actas realizadas en el periodo de consultas, antes de la fase de juicio oral.

No obstante, es importante señalar, a nivel procesal, a que Tribunales les corresponde conocer del acto colectivo de impugnación de la extinción. En el caso de que el ámbito del despido colectivo se circunscriba a la Comunidad autónoma, los representantes de los trabajadores deberán impugnarlo ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia. Mientras que, si el ámbito de dicho despido afecta a más de una Comunidad Autónoma, habrán de acudir los representantes de los trabajadores a la Audiencia Nacional.

## **5.2. Modalidad individual de impugnación.**

Dentro de la modalidad individual de impugnación podemos hablar, a su vez, de la impugnación de oficio y de la impugnación individual propiamente dicha.

La impugnación de oficio que se realiza por la autoridad laboral se dirige únicamente a contra los acuerdos adoptados en dos situaciones. En primer lugar, si el acuerdo se ha alcanzado mediante fraude, dolo coacción o abuso del derecho, y, en segundo lugar, cuando la entidad gestora haya comunicado que el acuerdo puede tener por objeto la obtención indebida de prestaciones por desempleo. Tal y como establece el art. 51.6 LET.

Mediante esta modalidad procesal de pronunciamiento de oficio, solicitando la nulidad de las extinciones de las prestaciones laborales realizadas, se suspende el que lo hayan interpuesto los representantes de los trabajadores. A mi forma de ver, con un objetivo claro de economía procesal, de manera que no haya dos procedimientos abiertos simultáneamente sobre los mismos hechos.

Por otro lado, en lo correspondiente a la modalidad individual de impugnación propiamente dicha, es la llevada a cabo por el trabajador que ha sido objeto del despido colectivo que se ha realizado en su empresa. Tal es el ejemplo de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, nº 358/2014, de 30 de diciembre de 2013 (Roj. STSJ GAL 9953/2013). En la cual la trabajadora con jornada

reducida debido al cuidado de un hijo menor de 8 años se considera discriminada por razón de sexo.

Otro ejemplo, de modalidad individual de impugnación, la encontramos en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, N° 48/2013, de 15 de enero de 2013 (Roj. STSJ PV 3/2013).

Además de impugnar su despido, dicho trabajador puede impugnar cualquier extremo derivado del mismo en concordancia con su relación laboral. Es este último caso, dicho proceso sería similar al que se daría en los despidos objetivos.

Así como, también, la STS de 26 de diciembre de 2013<sup>24</sup>, por la que varios trabajadores objeto de un despido colectivo recurren ante el TS. El cual estima su demanda declarando la inadecuación del procedimiento colectivo del art. 124.3 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Los trabajadores pueden motivar su impugnación en dos supuestos. Por un lado, sobre las preferencias atribuidas a determinados trabajadores y, por otro lado, sobre la existencia de dolo, fraude, coacción o abuso de derecho en el acuerdo alcanzado entre ambas partes (empresario y representantes de los trabajadores).

Al igual que hemos visto anteriormente con respecto a la impugnación de oficio, en el caso de que se proceda a un acto colectivo de impugnación del despido, esta demanda individual se paralizará. De manera que, la sentencia que derive del acto de impugnación colectiva tendrá el efecto de cosa juzgada sobre la demanda y su posterior proceso, iniciado por el trabajador afectado por el despido colectivo.

---

<sup>24</sup> STS Sala de lo Social N° 6640/2013, de 26 de diciembre de 2013 (Roj. STS 6640/2013).

## **6. LOS EFECTOS DEL DESPIDO COLECTIVO SOBRE LA SITUACIÓN DEL TRABAJADOR**

### **6.1. Especial consideración a la indemnización.**

La indemnización por despido se calificó por compensación por los servicios prestados y había de venir cuantificada en principio en la resolución administrativa autorizada<sup>25</sup>.

La ley establece el derecho de los trabajadores afectados a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con el tope de 12 mensualidades, salvo que con un convenio colectivo o contrato individual hubiese fijado una cantidad superior, y a las correspondientes prestaciones por desempleo<sup>26</sup>.

La indemnización ha de ponerla el empresario a disposición del trabajador al tiempo que comunica el despido colectivo. Del montante de dicha indemnización, el empresario deberá abonar los 12 días de salario por año de trabajo y el Fondo de Garantía Salarial los 8 días restantes, en el caso de que la empresa cuente con una plantilla de menos de 25 trabajadores, sin las limitaciones para la base del cálculo de la indemnización del art. 33.2 LET<sup>27</sup>. Es decir, sin el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario pueda exceder del doble del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Por otro lado, hemos de atender a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Quinta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, para el cálculo de las mencionadas indemnizaciones<sup>28</sup>.

No obstante, de la jurisprudencia del TS podemos extraer que los trabajadores en situación de excedencia voluntaria no tienen derecho a dicha indemnización. Ya que, en realidad, no pierde un trabajo, si no la perspectiva de un ingreso.

---

<sup>25</sup> MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, M., GARCÍA MURCIA, J., *Der..., cit.*, p. 812.

<sup>26</sup> RAMIREZ MARTÍNEZ, J.M., *Cur..., cit.*, p. 588.

<sup>27</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Der..., cit.*, p. 806.

<sup>28</sup> STSJ de Madrid, Sala de lo Social, Nº295/2014, de 28 de marzo de 2014 (Roj. STSJ MAD 3670/2014), fundamento jurídico 8º.

Derivado del art. 7 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, se considera que la indemnización percibida por el trabajador por despido colectivo está exenta del IRPF, con el tope de la indemnización legal del despido improcedente.

## **6.2. Notificación. Obligaciones de los empresarios.**

En relación con el art. 53.1 LET, si ambas partes llegan a acuerdo, ha de ser comunicada la decisión de la amortización de su puesto de trabajo al trabajador mediante una carta donde se especifiquen las causas y las conclusiones del acuerdo. De hecho, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Sala de lo Social, en su Sentencia de 14 de abril de 2014 establece: *“ni en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, ni en ninguna otra norma, existe reserva, salvedad o excepción alguna sobre los requisitos formales de la comunicación individual de despido en los procedimientos de despido colectivo finalizados con acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores”* y *“el empleador queda vinculado al cumplimiento de las formalidades previstas en el artículo 53 del ET, y ello con independencia de cuál haya sido el resultado de la fase colectiva de negociación, como efecto derivado de dicha obligación, el incumplimiento del preaviso por parte de la empresa conlleva la condena al pago del mismo”*<sup>29</sup>.

Además, a este trabajador se le indemnizará. Eso sí, este trámite de información al trabajador se realizará, tal y como dispone nuestro ordenamiento jurídico, con quince días de antelación.

En este sentido se han pronunciado las sentencias del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 15 de enero de 2013, y la posterior sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 24 de marzo de 2014, expresando que los requisitos procedimentales del despido objetivo y del despido individual derivado del despido colectivo por causas empresariales, incluidos los referidos a la cuantía de la

---

<sup>29</sup> STSJ de Castilla y León, Sala de lo Social, Burgos, Nº 232/2014, de 14 de abril de 2014 (Roj. STSJ CYL 1389/2014), fundamento jurídico 2º.

indemnización y al momento en el que se ha de poner a disposición del trabajador afectado, son de ineludible cumplimiento<sup>30</sup>.

Por otro lado, en el supuesto de que dicho periodo de consultas finalice sin acuerdo entre las partes, al igual que en el supuesto anterior, deberá notificar su despido al trabajador afectado por escrito, especificando la causa que da lugar al despido colectivo, con la respectiva documentación de la misma, y, en su caso, con el plan de recolocación que le sea aplicable.

De manera que, podemos extraer que es de obligado cumplimiento para el empresario lo expuesto en el art. 53 LET expuesto con anterioridad, tanto si llegan a acuerdo como si no. De hecho, esta idea se refleja en la STSJ de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, de 3 de diciembre de 2013 expuso: *“que la remisión al art. 53 LET que hace el art. 51.4 LET, afecta a los despidos individuales derivados de un despido colectivo con independencia de que este venga precedido de acuerdo entre las partes negociadoras o no”*<sup>31</sup>.

También hay que decir que este último supuesto el trabajador afectado por la amortización de puestos de trabajo será objeto de indemnización por parte del empresario y, con el plazo de preaviso de quince días.

Importante también es la obligación legal del empresario de expresar la causa motivadora de los despidos colectivos. Sin que el término causa deba entenderse como mención únicamente de la causa económica, técnica, organizativa o de producción invocada por el empresario. La razón de este requisito es permitir la adecuada defensa del trabajador. Lo cual deriva en la exigencia de conocer las razones de su despido y, estas, en los despidos colectivos en los que se han de fijar los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados<sup>32</sup>.

---

<sup>30</sup> STSJ de Madrid, Sala de lo Social, N°254/2014, de 24 de marzo de 2014, (Roj. STSJ MAD 3910/2014), fundamento jurídico 3°.

<sup>31</sup> STSJ de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, N° 2667/2013, de 3 de diciembre de 2013 (Roj. STSJ CV 6359/2013), fundamento jurídico 2°.

<sup>32</sup> STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, N° 677/2014, de 8 de abril de 2014 (Roj. STSJ PV 16/2014), fundamento jurídico 4°.

### 6.3. Derecho a la prestación por desempleo.

Tal y como establece el art. 203 LGSS, la protección por desempleo se dispensa a quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierdan su empleo, de forma temporal o definitiva, o vean reducida su jornada de trabajo y, como consecuencia de ello, pierdan su trabajo.

Hay dos tipos de desempleo, total o parcial. En el caso de los despidos colectivos se dan los desempleos totales, debido a que al producirse la amortización del puesto de trabajo objeto del mencionado despido, se produce el cese, definitivo o temporal, del trabajador de su actividad y, en consecuencia, en la percepción de su salario. Dicha idea la recoge el art. 203.1 LGSS.

En su apartado segundo, el citado art. 203 LGSS, especifica que hay desempleo total cuando se produce el cese total del trabajador en la actividad por días completos durante, al menos, una jornada ordinaria de trabajo, en virtud de suspensión temporal del contrato o reducción temporal de jornada, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por fuerza mayor<sup>33</sup>.

La LGSS en su art. 208.1.1) a), establece la consideración de situación legal de desempleo, cuando se extinga la relación laboral, en virtud de despido colectivo o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.

Mientras que, en el apartado segundo del mencionado art. 208 LGSS considera una serie de supuestos por los que no entenderá que el trabajador esté en situación de desempleo cuando: cesen voluntariamente del trabajo, salvo que se extinga *por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, siempre que dichas causas no hayan actuado por denuncia del trabajador*<sup>34</sup>; cuando, aún encontrándose en alguna de las situaciones previstas en el apartado de este artículo, no acrediten su disponibilidad para buscar activamente un empleo y para aceptar colocación adecuada, a través de un compromiso de actividad; cuando el despido se haya declarado improcedente o nulo por sentencia firme y comunicada por el empleador

---

<sup>33</sup> MONTOYA MELGAR, A., *Der...*, cit., p. 688.

<sup>34</sup> Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, artículo 208.1.1 e).



la fecha de reincorporación al trabajo, no se ejerza tal derecho por parte del trabajador o no se hiciere uso de las acciones previstas en el art. 276 de la Ley de Procedimiento Laboral; y, cuando no se hayan solicitado el reingreso al puesto de trabajo en los casos y plazos establecidos por la legislación vigente.

Después de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (novedades aplicables a los beneficiarios por la prestación de desempleo), y del Real Decreto-Ley, de 25 de enero, por el que se prorroga el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo y se adopten otras medidas urgentes para el desempleo y la protección social para las personas desempleadas (amplía el plazo para la reposición del derecho a la prestación por desempleo), se producen una serie de modificaciones en el campo de la prestación por desempleo a consecuencia de este tipo de despidos con amortización del puesto de trabajo (despidos colectivos).

De manera que, se mantiene el derecho de reposición de la prestación en los casos en que una empresa previamente haya suspendido el contrato o reducido la jornada del trabajo (por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción) y posteriormente proceda a la extinción de la relación laboral debido al despido colectivo.

Así mismo, este derecho consiste en reponer al trabajador el mismo número de días de prestación por desempleo agotados durante la suspensión del contrato o reducción de la jornada de trabajo. Eso sí, con un límite máximo de 180 días.

No obstante, para beneficiarse de esta medida, la suspensión del contrato o reducción de jornada deberá tener lugar entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2013, ambos inclusive, y la extinción de la relación laboral deberá producirse entre el 12 de febrero de 2012 y el 31 de diciembre de 2014<sup>35</sup>.

---

<sup>35</sup>[http://www.sepe.es/contenido/empleo\\_formacion/formacion/reforma\\_mercado\\_laboral/beneficiarios\\_pr\\_estaciones.html](http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/formacion/reforma_mercado_laboral/beneficiarios_pr_estaciones.html)

#### **6.4. Plan de recolocación externa.**

Como se ha mencionado con anterioridad en el epígrafe 4 (procedimiento), el plan de recolocación resulta obligatorio en cualquier despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores, a excepción de las empresas que estén inmersas en un procedimiento concursal.

Se puede definir el mismo, como aquel plan que tiene por objetivo la recolocación de los trabajadores que resultan excedentes en procesos de reestructuración empresarial, cuando estos se establecen o se acuerdan con los trabajadores o sus representantes legales, en los correspondientes planes sociales o programas de recolocación.

El plan de recolocación externa debe de tener una duración mínima de seis meses. Y tal y como se establece en el precepto citado con anterioridad, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo.

Los costes del plan de recolocación lo lleva la empresa. En ningún caso los mismos deben recaer sobre los propios trabajadores.

El plan de recolocación o plan social deberá garantizar a los trabajadores afectados por el despido colectivo, con especial extensión e intensidad a los de mayor de edad, una atención continuada por un periodo mínimo de seis meses<sup>36</sup>.

Además, de intentar cumplir una serie de objetivos o funciones, tales como de intermediación, consistentes en la puesta en contacto de los trabajadores afectados por el despido colectivo con las ofertas de trabajo existentes en otras empresas. Así como, una función de orientación profesional destinada a la identificación del perfil profesional de los trabajadores. También, el plan de recolocación contiene una función de formación profesional y otra de atención personalizada, destinada al asesoramiento de los trabajadores respecto de todos los aspectos relacionados con su recolocación.

Dicho plan, como hemos dicho anteriormente, es una obligación social considerablemente importante. Ya que los despidos colectivos afectan a un gran número de trabajadores de una empresa.

---

<sup>36</sup> MERCADER UGUINA, J.R., *Lecc..., cit.*, p. 599.

La autoridad laboral, en este supuesto, también tiene una función, la cual es la de la verificación del cumplimiento del plan de recolocación. Y en el caso de que no se cumpla, requerirá a la empresa para que lo haga. El cual, también puede ser exigido por los trabajadores.

## **7. EL DESPIDO COLECTIVO EN EMPRESAS EN CONCURSO DE ACREEDORES**

Para los despidos que se fundamenten en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, el legislador ha optado por regular dos procedimientos según el número de trabajadores afectados en relación con el volumen de la empresa. De manera que, cuando los despidos con amortización del puesto de trabajo superen los umbrales establecidos en el art. 51.1 LET, se aplicará el procedimiento para el despido colectivo. Mientras que, si esto no se cumple, se aplicará el procedimiento establecido para la extinción por causas objetivas (art. 53 LET).

Por lo cual, en el ámbito extra concursal, para que el empresario pueda legítimamente adoptar la decisión de modificar, extinguir o suspender la relación laboral la legislación exige que existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción<sup>37</sup> (causalidad en sentido estricto). Sin embargo, cuando la empresa esta incurso en concurso de acreedores el art. 64.4 LC cambia esta “causalidad en sentido estricto”, por el deber de asegurar, en su caso, la viabilidad futura de la empresa y del empleo, acompañando los documentos necesarios para su acreditación.

El TS ha entendido a lo largo de su jurisprudencia que del art. 41 LET se extrae la idea de que no es la crisis empresarial, sino la mejora de la situación de la empresa el fundamento básico de las razones justificación de la decisión empresarial.

En primer lugar, es importante traer a colación en estos momentos el art. 57 bis LET el cual expone que *“en caso de concurso, a los supuestos de modificación, suspensión y extinción colectivas de los contratos de trabajo y sucesión de empresa, se aplicarán las especiales previstas en la Ley Concursal”*.

---

<sup>37</sup> VIVERO DE PORRAS, M.C. DEL, *El expediente de Regulación de Empleo en el Concurso de Acreedores*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2009, p. 86.

En referencia a lo anterior, en el caso de que la empresa quede afectada por una declaración de concurso, la extinción colectiva de los contratos de trabajo habrá de llevarse a efecto conforme a las especialidades previstas en el art. 64 LC, con aplicación supletoria de la legislación laboral y con respecto a sus “principios inspiradores”<sup>38</sup>.

La declaración de concurso, en general, no interrumpe la continuidad de la actividad del empresario<sup>39</sup>. La cual, se deberá mantener de la manera que establezca la autoridad concursal. Sin embargo, toda regla general tiene su excepción, y, en este caso, esta la lleva el juez concursal pudiendo acordar el cierre, total o parcial, de los establecimientos de la empresa y el cese o suspensión, totales o parciales, de la actividad de ésta. Tal y como se expone en el art. 44 LC.

### **7.1. Autoridad Laboral competente**

A mi entender, cuestión importante a dilucidar es la relativa a que entendemos por “Autoridad Laboral competente”. La cual difiere según el ámbito territorial.

De manera que, en el ámbito de las Comunidades Autónomas, tendrá dicha consideración el órgano que determine la misma. Sin embargo, en Ceuta y Melilla tienen asumidas las competencias en materia de trabajo los Delegados del Gobierno<sup>40</sup>.

En lo que se refiere al ámbito estatal, hay que distinguir entre diferentes situaciones. En el caso de que afecten este tipo de despidos a los centros de trabajo o trabajadores establecidos en dos o más CCAA, conocerá la dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, salvo designación expresa en alguno de los directores Provinciales de Empleo y Seguridad Social competentes por razón del territorio.

Así, como también, cuando dicho despido colectivo afecte a más de 200 trabajadores o éste tenga una especial trascendencia social.

---

<sup>38</sup> MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, M., GARCÍA MURCIA, J., *Der..., cit.*, p. 814.

<sup>39</sup> MONTOYA MELGAR, A., *Der..., cit.*, p. 498.

<sup>40</sup> VIVERO DE PORRAS, M.C. DEL, *El ex..., cit.*, p. 19.

Por otro lado, también se entenderá como autoridad laboral competente la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en el caso de que la empresa se vea afectada por el despido colectivo el 85%, como mínimo, de la plantilla de la empresa, en una Comunidad Autónoma.

## **7.2. La competencia del juez concursal.**

A diferencia del proceso declarativo, la LC mantiene el criterio de reservar de forma exclusiva y excluyente al juez concursal la jurisdicción sobre toda la ejecución frente al concursado. Centralizando el juez concursal las decisiones que pudieran haber correspondido a otras instancias, al igual que aquellas que pudieran salirse de la normalidad de la actividad empresarial.

Sin embargo, dicha jurisdicción queda limitada por la ejecución del contenido patrimonial del concursado.

Es importante señalar que el juez mercantil que ha de tramitar el concurso es uno solo, aunque la empresa tenga centros de trabajo repartidos por distintas circunscripciones o CCAA<sup>41</sup>. Conteniendo el art. 10 LC las reglas de competencia internacional y territorial. La LC parte del principio de continuidad del negocio, debido a lo cual, la empresa debe continuar desarrollando su actividad de forma ordinaria, con la mayor normalidad posible<sup>42</sup>.

Ya que el hecho de que la empresa se encuentre inmersa en concurso de acreedores, no lleva aparejada, necesariamente, la circunstancia o consecuencia del despido colectivo en la misma.

En consecuencia, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, hace constar que *“el legislador solo prevé la traslación automática de la competencia del*

---

<sup>41</sup> GULLÓN RODRÍGUEZ, J., PALOMO BALDA, E., *Aspectos laborales de la Ley Concursal: especial referencia al Fondo de Garantía Salarial*, Editorial Escuela Judicial. Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2005, p. 141.

<sup>42</sup> PÉREZ CAPITÁN, L., *El Expediente de Regulación de Empleo. Un análisis práctico jurídico*, Thomson Reuters- Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2009, p. 117.

*Juez del concurso en el supuesto de que el procedimiento de despido colectivo no hubiera culminado en el momento de declaración del concurso*<sup>43</sup>”.

En este sentido se ha pronunciado el TS a lo largo de su jurisprudencia, como, por ejemplo, en la STS N° 6524/2013, de 29 de octubre de 2013<sup>44</sup>, o, la STS de 3 de julio de 2012<sup>45</sup>.

La competencia del juez concursal comenzará posteriormente a la prestación de la solicitud de la declaración de concurso de la empresa en cuestión. De manera que, las modificaciones sustanciales y las suspensiones colectivas pasan a tramitarse ante el juez de lo mercantil. Al igual que ocurre con las “extinciones colectivas”<sup>46</sup>.

A este respecto se manifiesta la STSJ de Murcia, Sala de lo Social, de 24 de febrero de 2014, considerando en su fundamento jurídico 4º, que las normas laborales relativas al despido colectivo cambian cuando la empresa en la que prestan servicios los trabajadores objeto del mismo esta incurso en un concurso de acreedores. Siendo la principal diferencia entre ambos procedimientos la competencia para conocer del asunto, no solo que compete al juez de lo mercantil autorizar la extinción de los contratos de trabajo, sino, principalmente, “*la intervención de la administración del concurso, como parte diferenciada del empresario y de los trabajadores que ha de velar por los intereses del conjunto de los acreedores de la empresa*”<sup>47</sup>.

No obstante, es importante señalar que en el caso de que la demora en tomar las medidas extintivas pudiera traer consecuencias en la viabilidad futura de la empresa y del empleo, o derivara en un importante menoscabo en la situación y/o derechos de los trabajadores de la empresa concursada, podrá realizarse la petición al juez en cualquier momento procesal de la declaración del concurso<sup>48</sup>.

---

<sup>43</sup> STSJ de Madrid, Sala de lo Social, N° 1053/2013, de 9 de diciembre de 2013 (Roj. STSJ MAD 16889/2013), fundamento jurídico 4º.

<sup>44</sup> STS Sala de lo Social N° 6524/2013, de 29 de octubre de 2013 (Roj. STS 6524/2013).

<sup>45</sup> STS Sala de lo Social N° 6905/2012, de 3 de julio de 2012 (Roj. STS 6905/2012).

<sup>46</sup> RAMIREZ MARTÍNEZ, J.M., *Cur..., cit.*, p. 594.

<sup>47</sup> STSJ de Murcia, Sala de lo Social, N° 105/2014, de 24 de febrero de 2014 (Roj. STSJ MU 421/2014), fundamento jurídico 4º.

<sup>48</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Der..., cit.*, p. 808.

### 7.3. Procedimiento, notas sustanciales y otras circunstancias.

La tramitación del despido colectivo por parte del juez en concurso iniciará una vez que se haya producido la declaración del mismo<sup>49</sup>, tramitándose por las reglas establecidas en el mencionado art. 64 LC.

El despido colectivo que se desee llevar a cabo en una empresa en situación concursal, tanto la administración concursal, como el deudor o los trabajadores de la empresa concursada a través de sus representantes legales, tendrán legitimación activa para solicitar dicho despido. Lo cual se contempla en el apartado segundo del art. 64 LC.

En la STSJ de Cantabria, Sala de lo Social, de 4 de abril<sup>50</sup>, tenemos un ejemplo de la legitimación de la administración concursal para solicitar la extinción de la totalidad de los contratos de trabajo de la empresa concursada. Sin embargo, se desconoce, en este caso si las extinciones se enmarcan dentro de un plan de liquidación o si se han aplicado las reglas supletorias del art. 149 LC.

Siguiendo su motivación en la afirmación de que la LC regula dos supuestos diferentes, según exista liquidación o no. *“En el primer caso, el plan ha de ser presentado por la administración concursal dentro de los quince días siguientes a la apertura de la liquidación, salvo prórroga y deberá contemplar, "siempre que sea factible", la enajenación unitaria "del conjunto de los establecimientos, explotaciones y cualesquiera otras unidades productivas de bienes y servicios del concursado o de algunos de ellos", (artículo 148.1 LC7). El Juez de lo Mercantil dictará auto resolviendo sobre el plan de liquidación, en los términos establecidos en el artículo 148.2 y 3 LC”*.

No obstante, en el caso de que los trabajadores de la empresa concursada no tuvieran representación legal, éstos podrán atribuir su representación en la tramitación del procedimiento a una comisión designada<sup>51</sup>, de acuerdo a lo contemplado por el art. 41.4 LET.

---

<sup>49</sup> MERCADER UGUINA, J.R., *Lecc..., cit.*, p. 600.

<sup>50</sup> STSJ de Cantabria, Sala de lo Social, N° 258/2014, de 4 de abril de 2014 (Roj. STSJ CANT 354/2014), fundamento jurídico 2°.

<sup>51</sup> GARCÍA NINET, J.I., *Derecho del Trabajo*, Thomson Reuters- Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2012, p. 1025.

De manera que, transcurrido el plazo legalmente previsto para este menester (5 días) sin que los trabajadores hayan designado a sus representantes, el juez podrá acordar la intervención de una comisión, compuesta como máximo de tres miembros, quedando integrada por los sindicatos más representativos.

La solicitud de despido colectivo deberá recoger, de forma justificada, las causas que motivan la medida colectiva que se pretende, así como los objetivos que se proponen alcanzar para asegurar la viabilidad futura de la empresa y del empleo, acompañados por los documentos necesarios para su acreditación<sup>52</sup>.

En el caso de que la medida afectase a empresas de más de cincuenta trabajadores, el art. 64.5 LC establece que la mencionada solicitud deberá ir acompañada de un *“plan que contemple la incidencia de las medidas laborales propuestas en la viabilidad futura de la empresa”*.

Aceptada la citada solicitud, el juez convocará a los representantes de los trabajadores y a la administración concursal a un periodo de consultas. En este periodo, al igual que en el periodo de consultas en los expedientes de regulación de empleo de las empresas no objeto de concurso, se impone el *“deber de la negociación de buena fe”*.

A su consecución, tanto por la finalización del plazo establecido para el periodo de consultas (treinta días naturales o quince si es una empresa con menos de cincuenta trabajadores), como por la *“llegada a acuerdo por las partes”*, el art. 64.6 LC establece que *“la administración concursal y los representantes de los trabajadores comunicarán al juez del concurso el resultado del periodo de consultas”*.

Con anterioridad a la emisión del informe del cual será destinatario el juez concursal, la Autoridad Laboral puede oír a la administración concursal y a los representantes de los trabajadores<sup>53</sup>. Dicho informe deberá ser emitido en un plazo de quince días. Sin embargo, podrá ser tenido en cuenta por el juez, aun cuando lo haya percibido con posterioridad al plazo legalmente previsto.

En el caso de que, dichos despidos colectivos de empresa concursada dieran lugar a indemnizaciones o salarios a favor de los trabajadores afectados, entrará en juego el

---

<sup>52</sup> GARCÍA NINET, J.I., *Der...*, cit., p. 688.

<sup>53</sup> MERCADER UGUINA, J.R., *Lecc...*, cit., p. 602.



FOGASA. Eso sí, por emplazamiento judicial. Con el límite máximo de una anualidad y sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del salario mínimo interprofesional incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias<sup>54</sup>.

En consecuencia, y siguiendo lo expuesto por el art. 33.8 LET, el FOGASA abonará una parte de la indemnización de *“los contratos de carácter indefinido celebrados por empresas de menos de veinticinco trabajadores, [...] en cantidad equivalente a ocho días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año”*.

La siguiente etapa en el procedimiento objeto de análisis en este epígrafe es la que trata de la resolución del juez concursal.

En el caso de que las partes objeto de la negociación llegaran a un acuerdo, el juez concursal deberá decir en relación a las medidas propuestas por estos. Siendo requisito necesario la aceptación judicial del citado acuerdo.

No obstante, conviene traer a colación a continuación la salvedad de lo anteriormente recogido. De manera que, puede darse el caso de que no sea necesario el periodo de consultas y, por ende, la aceptación judicial. Este es el caso de que la administración concursal y los representantes de los trabajadores alcancen directamente un acuerdo.

Por otro lado, en el caso contrario (no existir acuerdo), así como en el caso de que se apreciara fraude, dolo, coacción o abuso del derecho en el acuerdo alcanzado, el juez del concurso determinará lo que proceda conforme a la legislación laboral<sup>55</sup>.

En cualquier caso, el juez gozará del plazo de cinco días para dictar un auto aceptando el acuerdo o, rechazándolo, en su caso, si aprecia fraude, dolo, coacción o abuso del derecho. Además de decidir sobre el número de extinciones solicitadas.

A instancia de la administración concursal o de la representación de los trabajadores, el juez podrá acordar en cualquier momento, la sustitución del periodo de consultas por el

---

<sup>54</sup> GARCÍA NINET, J.I., *Der...*, cit., p. 1026.

<sup>55</sup> MERCADER UGUINA, J.R., *Lecc...*, cit., p. 602.

procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa<sup>56</sup>. Eso sí dentro del plazo legalmente previsto.

Dicha decisión judicial mediante auto, podrá ser recurrida ante la jurisdicción social a través del proceso de despido colectivo, interponiendo un recurso de suplicación, por parte de la administración concursal, el concursado, los trabajadores a través de sus representantes y el FOGASA. No teniendo efectos suspensivos sobre la tramitación del concurso, ni sobre los incidentes concursales (cuyo plazo de interposición es de un mes). Lo cual se extrae del art. 64 LC en relación con el art. 124 LJS.

En el caso de que no se hubiese contado con la declaración, con la autorización del juez concursal, dicho despido deberá ser declarado nulo.

#### **7.4. Un supuesto singular en las situaciones de concurso de acreedores: la extinción colectiva por impago de salarios a petición de los trabajadores.**

El art. 64 LC, en su apartado décimo, introduce una categoría nueva de extinción colectiva. De manera que, las acciones resolutorias individuales interpuestas al amparo del art. 50 LET motivadas por la situación económica o de insolvencia del concursado, tendrán la consideración de extinciones de carácter colectivo. Eliminándose del texto original de la norma los umbrales a partir de los cuales sería de aplicación la citada norma.

Siendo uno de sus efectos la suspensión de los procedimientos individuales seguidos frente a la empresa concursada posteriores a la solicitud de concurso pendiente de resolución firme. Eso sí, con la limitación temporal de la fecha de firmeza del auto que ponga fin al expediente de extinción colectiva.

---

<sup>56</sup> GARCÍA NINET, J.I., *Der...*, *cit.*, p. 1026.

## **8. CONCLUSIÓN**

En la actualidad y desde el año 2007, estamos viviendo una situación de crisis económica en nuestro país que ha atacado ferozmente a todos los ámbitos, tanto la educación, como la sanidad, pasando por la Ley de Dependencia, hasta el mercado laboral. Llegando los famosos “recortes” del Gobierno a proceder a unas sucesivas reformas del mercado laboral, las cuales han dado la “vuelta” a los derechos y las garantías que poseían los trabajadores y que a lo largo del siglo pasado tanto nos costó conseguir.

Podemos decir, que con las últimas reformas llevadas a cabo por nuestro poder ejecutivo (ya que, se realizaron mediante Reales Decretos-Leyes), sobre todo en 2010 y, más significativamente, en 2012, han supuesto que las consecuencias derivadas del despido colectivo, en España, las soporten los trabajadores que realizan su prestación laboral en dicha empresa.

Eliminando los requisitos que se tenían con anterioridad y facilitando los despidos colectivos por parte del empresario, que, en su gran mayoría si se ha llegado a tal situación es por sus malas decisiones empresariales.

Al eliminar la autorización administrativa, se elimina un control bastante significativo con respecto al despido colectivo. Lo cual, puede dar lugar a que los empresarios consigan enmascarar los despidos colectivos, como despidos objetivos del art. 52 c) LET con mayor facilidad.

Facilitando, además, los despidos en relación al abaratamiento de los mismos, reduciendo la indemnización por despido improcedente de 45 días de salario por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades, a 33 días por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades. Justificándola el legislador como una medida necesaria para mejorar la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral, acercando los costes del despido a la media de los países europeos.

Estableciendo la reforma, incluso, la no necesidad de llegar a acuerdo por parte de los representantes legales de los trabajadores y empresarios, en la fase de negociación del despido colectivo. Junto con las modificaciones de las causas justificativas del despido colectivo.

Sin embargo, a mi parecer, lo único que consigue esta medida es fomentar los despidos, aumentando el paro por ello, y la consiguiente situación de crisis. Ya que esos nuevos trabajadores en situación de desempleo, dejan de cotizar a la Seguridad Social, y se convierten en beneficiarios de la prestación de desempleo (siempre que cumplan los requisitos legalmente previstos). Y, en consecuencia, dejan de consumir determinados bienes y servicios de sectores que están sufriendo graves pérdidas. Lo que incrementa, más aún, la situación de crisis económica.

Es de obligado cumplimiento traer aquí a colación, que este mecanismo de los despidos colectivos fue creado para la supervivencia de la empresa. Requisito que en la actualidad se ha eliminado.

De la regulación actual del art. 51.1 LET se extrae la idea de que no es necesario que la empresa incurra en pérdidas, sino que disminuya su nivel de ingresos. Lo que nos lleva a pensar que, quizás, no es lo más conveniente un despido colectivo y si lo sería la adopción de medidas alternativas.

Una de esas medidas alternativas a los despidos colectivos en una empresa en situación de crisis, es la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en un contrato o en el convenio colectivo aplicable, respetando, en todo caso, los mínimos legalmente previstos. De manera que no se podrá proceder en este sentido si supone una renuncia de los derechos del trabajador o resulte abusivo para el mismo.

En este sentido, el art. 41 LET, en su apartado primero, establece la modificación unilateral por parte de la empresa de las condiciones recogidas en los contratos, *cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción*. Tales como la jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, y, funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 LET.

Dichas modificaciones de condiciones sustanciales de trabajo, pueden ser de carácter individual o colectivo. Estableciendo tal distinción el requisito cuantitativo establecido para los despidos colectivos.

De manera que, cuando las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo afecten a circunstancias establecidas en los convenios colectivos, deberán realizarse

conforme a lo dispuesto en el art. 82.3 LET. El cual considera que, *“cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el art. 87.1, se podrá proceder [...] a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio aplicable, sea de sector o sea de empresa”*. Añadiéndose una materia más a las previstas en el art. 41 LET, siendo ésta la relativa a las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Además del requisito legal de abrir *“un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados”* (art. 41.4 LET). Lo cual se asemeja significativamente al procedimiento de despido colectivo en este sentido.

A lo que, cada trabajador individualmente puede, por un lado, rescindir su contrato si considera que la decisión de modificación sustancial adoptada por la empresa le perjudica. Siempre que tales medidas no afecten al sistema de trabajo y rendimiento, ni a las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social. Percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Por otro lado, podrá rescindir el trabajador el contrato, a través del procedimiento de extinción por voluntad de trabajador, cuando dichas modificaciones sean llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el art. 41 LET y que redunde en el menoscabo de la dignidad del trabajador, o, si el empresario se niega a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo, cuando dicha reintegración se hubiera llevado a cabo por mandato judicial. En este caso, las indemnizaciones que proceden son las relativas al despido improcedente.

O bien, el trabajador que se encuentre disconforme con la decisión del empresario podrá impugnarla en conflicto colectivo. Lo que paralizará las acciones individuales, hasta la resolución de la misma.

Por otro lado, y dentro de las modificaciones sustanciales del contrato, hay que destacar otra medida alternativa al despido colectivo que sería el denominado “descuelgue

salarial”. El cual es un mecanismo que posibilita retribuir a los trabajadores con un salario inferior al establecido en el convenio colectivo sectorial (ámbito superior a la empresa).

Para que pueda realizarse, la legislación laboral establece que deben concurrir causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Considerando como causas económicas, la exigencia de que de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, derivada tanto de pérdidas actuales como previstas, o la disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, considerándose dicha disminución como persistente, si se produce durante dos trimestres consecutivos.

En consecuencia, podemos observar que la redacción es casi idéntica a la del despido colectivo en este ámbito, con la salvedad, de que para los despidos colectivos el periodo de referencia serán tres trimestres consecutivos, mientras que, para los descuelgues salariales será de dos trimestres consecutivos.

Otras de las modificaciones sustanciales del contrato de trabajo que cobran fuerza son la suspensión del contrato y la reducción de jornada por causas económicas.

En situaciones de dificultad de la empresa, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, los contratos de trabajo pueden ser suspendidos a iniciativa del empresario, mediante un expediente desarrollado conforme a lo establecido en los arts. 51 y 47 LET. Y, su procedimiento es similar al del despido colectivo.

En cuanto a las modificaciones sustanciales del contrato de trabajo en materia organizativa, aunque puedan ser dichas modificaciones tomadas unilateralmente por parte del empresario, deberán cumplir, en todo caso, los mínimos sobre la duración máxima de jornada, acumulación de horas y descanso entre jornadas previstos en la Ley.

En consecuencia, la duración del acuerdo de inaplicación del convenio colectivo en estos casos, se extenderá hasta la entrada en vigor del convenio que sustituya al anterior. De manera que, se suprime el límite máximo de tres años que estaba vigente con anterioridad.

Como otra medida alternativa a los despidos colectivos tenemos la recolocación en la empresa, tanto por vía de la movilidad geográfica, como por la vía de la movilidad funcional.

Con respecto a esta medida, es importante señalar que el art. 51.10 LET, establece la obligación para el empresario de realizar planes de recolocación externa para los trabajadores afectados por los despidos colectivos, si dichos trabajadores afectados fueran, como mínimo, cincuenta, y la empresa no estuviera inmersa dentro del denominado concurso de acreedores. En este sentido hay que tener en cuenta lo expuesto en el epígrafe 6.4.





## **ANEXO I. ABREVIATURAS**

- Art. .... Artículo.
- CCAA..... Comunidades Autónomas.
- FOGASA..... Fondo de Garantía Salarial.
- LC..... Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.
- LET.....Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- LGSS.....Real Derecho Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- LJS..... Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.
- N°..... Número.
- RDL.....Real Decreto-Ley.
- TS..... Tribunal Supremo.
- TSJ..... Tribunal Superior de Justicia.
- STS..... Sentencia del Tribunal Supremo.
- STSJ..... Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.



## **ANEXO II. LEGISLACIÓN**

- Directiva 75/129/CE.
- Directiva 92/56/CE.
- Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.
- Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, de medidas urgentes para la mejora del trabajo y el fomento de la contratación indefinida.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social.
- Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.
- Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre sociedades, sobre la Renta de los no Residentes y sobre el patrimonio.
- Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
- Real Decreto 801/2011, de 10 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos.
- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.
- Real Decreto- Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- 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.

- Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.
- Criterio Operativo 92/2012 sobre la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

### **ANEXO III. JURISPRUDENCIA CITADA**

- TRIBUNAL SUPREMO
  - STS Sala de lo Social N° 6905/2012, de 3 de julio de 2012 (Roj. STS 6905/2012).
  - STS Sala de lo Social N° 6524/2013, de 29 de octubre de 2013 (Roj. STS 6524/2013).
  - STS Sala de lo Social N° 6640/2013, de 26 de diciembre de 2013 (Roj. STS 6640/2013).
  - STS Sala de lo Social N° 1178/2014, de 11 de febrero de 2014 (Roj. STS 1178/2014).
  - STS Sala de lo Social N° 1278/2014, de 17 de febrero de 2014 (Roj. STS 1278/2014).
  - STS Sala de lo Social N° 869/20014, de 18 de febrero de 2014 (Roj. STS 869/2014).
  - STS Sala de lo Social N° 1517/2014, de 18 de febrero de 2014 (Roj. STS 1517/2014).
  - STS Sala de lo Social N° 1434/2014, de 18 de marzo de 2014 (Roj. STS 1434/2014).
  
- TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA
  - STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, N° 48/2013, de 15 de enero de 2013 (Roj. STSJ PV 3/2013).
  - STSJ de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, N° 2667/2013, de 3 de diciembre de 2013 (Roj. STSJ CV 6359/2013).
  - STSJ de Madrid, Sala de lo Social, N° 1053/2013, de 9 de diciembre de 2013 (Roj. STSJ MAD 16889/2013).
  - STSJ de Navarra, Sala de lo Social, N° 352/2013, de 26 de diciembre de 2013 (Roj. STSJ NAV 425/2013).
  - STSJ de Castilla La Mancha, Sala de lo Social, N° 1535/20013, de 30 de diciembre de 2013 (Roj. STSJ CLM 3613/2013).
  - STSJ de Galicia, Sala de lo Social, N° 358/2014, de 30 de diciembre de 2013 (Roj. STSJ GAL 9953/2013).

- STSJ de Valencia, Sala de lo Social, N° 336/2014, de 13 de febrero de 2014 (Roj. STSJ CV 656/2014).
- STSJ de Murcia, Sala de lo Social, N° 105/2014, de 24 de febrero de 2014 (Roj. STSJ MU 421/2014).
- STSJ de Madrid, Sala de lo Social, N° 224/2014, de 17 de marzo de 2014 (Roj. STSJ MAD 3288/2014).
- STSJ de Madrid, Sala de lo Social, N° 254/2014, de 24 de marzo de 2014, (Roj. STSJ MAD 3910/2014).
- STSJ de Madrid, Sala de lo Social, N° 295/2014, de 28 de marzo de 2014 (Roj. STSJ MAD 3670/2014).
- STSJ de Cantabria, Sala de lo Social, N° 258/2014, de 4 de abril de 2014 (Roj. STSJ CANT 354/2014).
- STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, N° 670/2014, de 8 de abril de 2014 (Roj. STSJ PV 15/2014).
- STSJ del País Vasco N° 677/2014, de 8 de abril de 2014 (Roj. STSJ PV 16/2014).
- STSJ de Castilla y León, Sala de lo Social, Burgos, N° 232/2014, de 14 de abril de 2014 (Roj. STSJ CYL 1389/2014).

## ANEXO IV

### GRÁFICO Nº1: MOVIMIENTO LABORAL REGISTRADO

#### MLR-3. Paro registrado por comunidad autónoma (1).

Miles (último día de cada mes)

AÑOS (MEDIA ANUAL)	Andalucía	Aragón	Asturias	Balears	Canarias	Cantabria	Castilla- La Mancha	Castilla y	Cataluña
								León	
2004.....	462,3	39,2	61,6	39,3	132,1	25,6	93,5	116,9	270,4
2005.....	456,5	39,6	57,6	38,3	133,4	24,2	94,0	113,3	265,5
2006.....	477,3	37,7	53,4	36,1	130,4	21,8	91,6	110,0	260,8
2007.....	492,3	35,9	50,0	37,2	133,7	20,6	91,7	106,1	256,4
2008.....	602,9	48,2	52,8	49,1	175,1	25,4	115,5	123,3	333,7
2009.....	803,6	80,9	71,8	74,4	242,8	37,6	172,0	168,5	511,6
2010.....	885,5	91,7	78,8	82,9	260,5	42,0	197,4	190,1	571,2
2011.....	939,8	96,0	84,7	83,3	257,7	45,6	214,9	196,9	598,2
2012.....	1.050,6	107,7	98,8	87,5	286,5	52,4	249,0	227,4	634,3
2013.....	1.076,9	113,2	104,0	82,3	288,3	55,6	259,0	239,7	637,3
2013:									
(ENE-MAY).....	1.108,7	115,8	107,2	88,0	293,0	58,6	270,0	247,7	658,0
2014:									
(ENE-MAY).....	1.059,6	108,2	102,3	81,9	276,1	55,1	255,6	237,2	618,4
2012:									
DIC.....	1.083,8	110,5	103,8	95,8	284,9	56,3	262,3	237,3	647,0
2013:									
ENE.....	1.102,4	114,7	107,6	95,5	289,5	58,7	271,6	245,9	661,8
FEB.....	1.125,1	116,2	107,7	93,9	291,5	59,3	274,7	250,4	665,2
MAR.....	1.126,5	116,9	107,4	90,6	291,7	58,7	274,2	249,4	664,1
ABR.....	1.108,0	116,7	107,2	84,0	295,8	58,6	268,2	248,8	657,0
MAY.....	1.081,5	114,8	106,0	76,1	296,4	57,7	261,5	244,1	642,2
JUN.....	1.065,1	110,0	102,8	70,7	293,1	55,6	252,4	233,9	617,3
JUL.....	1.051,2	110,3	100,5	69,4	290,4	50,0	249,8	228,3	610,4
AGO.....	1.046,5	110,5	99,6	69,5	286,1	49,3	250,6	228,0	611,7
SEP.....	1.049,5	110,3	101,9	72,4	284,1	51,9	238,6	233,8	620,9
OCT.....	1.069,0	114,0	103,3	82,5	284,3	54,7	255,0	239,6	633,8
NOV.....	1.064,1	113,3	103,1	91,5	283,4	55,7	258,7	238,8	638,3
DIC.....	1.033,6	110,8	100,9	91,2	274,1	56,9	252,1	235,9	624,9
2014:									
ENE.....	1.059,7	114,8	104,7	90,7	276,0	58,3	257,7	242,9	633,9
FEB.....	1.069,4	109,8	103,8	89,2	275,6	56,9	260,2	241,7	629,6
MAR.....	1.079,5	108,9	103,4	85,7	277,5	55,3	260,0	239,6	624,5
ABR.....	1.051,8	105,4	101,0	75,8	276,8	53,2	253,6	234,1	611,8
MAY.....	1.037,7	101,9	98,6	67,8	274,4	51,6	246,3	227,4	592,3

*Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales*

**GRÁFICO N°2: EMPRESAS Y TRABAJADORES AFECTADOS POR DESPIDOS  
COLECTIVOS, SUSPENSIÓN DE CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA, SEGÚN  
TAMAÑO DE LA EMPRESA**

2014

TAMAÑO DE EMPRESA	TOTAL (1)		DESPIDOS COLECTIVOS		SUSPENSIÓN DE CONTRATO		REDUCCIÓN DE JORNADA	
	Marzo	Acumulado Ene-Mar	Marzo	Acumulado Ene-Mar	Marzo	Acumulado Ene-Mar	Marzo	Acumulado Ene-Mar
<b>EMPRESAS</b>								
<b>Total</b>	<b>1.325</b>	<b>4.162</b>	<b>128</b>	<b>351</b>	<b>623</b>	<b>2.064</b>	<b>697</b>	<b>2.140</b>
1 – 9	837	2.672	24	68	340	1.174	527	1.597
10 – 24	252	798	33	95	142	470	111	351
25 – 49	93	317	19	63	59	193	30	109
50 – 249	106	290	32	89	65	180	24	65
250 – 499	15	35	6	11	9	22	3	9
500 – 999	11	22	6	10	5	13	-	2
1.000 - 4.999	5	20	2	8	3	11	2	7
5.000 y más	6	8	6	7	-	1	-	-
<b>TRABAJADORES</b>								
<b>Total</b>	<b>19.031</b>	<b>54.016</b>	<b>4.118</b>	<b>10.016</b>	<b>11.524</b>	<b>31.886</b>	<b>3.389</b>	<b>12.114</b>
1 – 9	2.581	8.040	149	434	1.103	3.715	1.329	3.891
10 – 24	2.607	8.558	421	1.356	1.400	4.783	786	2.419
25 – 49	2.131	7.426	395	1.497	1.315	4.377	421	1.552
50 – 249	5.775	17.332	1.052	3.286	4.067	12.098	656	1.948
250 – 499	2.868	4.739	678	1.105	2.045	3.388	145	246
500 – 999	1.697	3.726	534	915	1.163	2.723	-	88
1.000 - 4.999	656	3.160	173	426	431	771	52	1.963
5.000 y más	716	1.035	716	997	-	31	-	7

(1) El dato total de Empresas no coincide con la suma de las empresas afectadas por despidos colectivos, suspensión de contrato y reducción de jornada, debido a que una misma empresa puede llevar a cabo más de una medida.

*Fuente: Estadística de Regulación de Empleo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social*



**GRÁFICO N°3: TRABAJADORES AFECTADOS POR DESPIDOS COLECTIVOS,  
SUSPENSIÓN DE CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA, SEGÚN CAUSA ALEGADA**

2014

CAUSA ALEGADA	TOTAL		DESPIDOS COLECTIVOS		SUSPENSIÓN DE CONTRATO		REDUCCIÓN DE JORNADA	
	Marzo	Acumulado Ene-Mar	Marzo	Acumulado Ene-Mar	Marzo	Acumulado Ene-Mar	Marzo	Acumulado Ene-Mar
<b>TOTAL</b>	<b>19.031</b>	<b>54.016</b>	<b>4.118</b>	<b>10.016</b>	<b>11.524</b>	<b>31.886</b>	<b>3.389</b>	<b>12.114</b>
Económicas	12.003	34.058	3.343	7.736	6.065	16.816	2.595	9.506
Perdidas actuales	7.518	20.094	2.496	5.552	3.963	9.731	1.059	4.811
Disminución del nivel de ingresos o ventas	1.869	6.772	292	754	873	3.371	704	2.647
Previsión de pérdidas	172	384	-	39	168	199	4	146
Administración Pública: insuficiencia presupuestaria	-	-	-	-	-	-	-	-
Otras	2.444	6.808	555	1.391	1.061	3.515	828	1.902
Técnicas	138	509	34	138	100	331	4	40
Organizativas	1.203	3.675	280	878	803	2.335	120	462
De producción	5.560	15.315	461	1.225	4.441	12.004	658	2.086
Fuerza mayor	127	459	-	39	115	400	12	20

*Fuente: Estadística de Regulación de Empleo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social*

**GRÁFICO N°4: EMPRESAS, PROCEDIMIENTOS Y TRABAJADORES  
AFECTADOS POR DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIÓN DE CONTRATO  
Y REDUCCIÓN DE JORNADA, SEGÚN ACUERDO**

Datos Enero-Marzo  
2014

	VALORES ABSOLUTOS	VARIACIONES SOBRE IGUAL PERÍODO AÑO ANTERIOR	
		Absolutas	Relativas en %
<b>EMPRESAS</b>	<b>4.162</b>	<b>-3.891</b>	<b>-48,3</b>
<b>PROCEDIMIENTOS (1)</b>	<b>4.893</b>	<b>-4.764</b>	<b>-49,3</b>
Con acuerdo	4.597	-4.411	-49,0
Sin acuerdo	296	-353	-54,4

(1) Se refiere a los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contrato y reducción de jornada, establecidos en el Real Decreto 1483/ 2012, de 29 octubre, por el que se aprueba su Reglamento. No obstante, en los datos que figuran en esta tabla, cuando un procedimiento afecta a varios centros de trabajo radicados en provincias diferentes, se computa un procedimiento por cada provincia; y si una empresa comunica trabajadores afectados en distintos meses, se computa un procedimiento por cada mes.

*Fuente: Estadística de Regulación de Empleo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social*

## **BIBLIOGRAFÍA**

- ABIOL MONTESINOS, I., CAMPS RUIZ, L.M., LÓPEZ GANDÍA, J., SALA FRANCO, T., *Derecho del Trabajo. Tomo II. Contrato individual*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2010.
- ALONSO OLEA, M., CASAS BAAMONDE, M.E., *Derecho del Trabajo*, Thomson Civitas, Madrid, 2008.
- ARAMENDI SÁNCHEZ, J.P., *Los despidos por causas técnicas, organizativas y productivas*, Editorial Escuela Judicial. Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 1996.
- CAMPS RUÍZ, L., RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M., *Derecho del Trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2012.
- CRUZ VILLALÓN, J., *Los despidos por causas económicas y empresariales*, Tecnos, Madrid, 1996.
- GARCÍA NINET, J.I., *Derecho del Trabajo*, Thomson Reuters- Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2012.
- GULLÓN RODRÍGUEZ, J., PALOMO BALDA, E., *Aspectos laborales de la Ley Concursal: especial referencia al Fondo de Garantía Salarial*, Editorial Escuela Judicial. Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2005.
- MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, M., GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2012.
- MERCADER UGUINA, J.R., *Lecciones de Derecho del Trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2013.
- MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2013.
- MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo, Textos y Materiales*, Civitas Thomson Reuters, Madrid, 2011.
- MORÓN PRIETO, R., *Guía sobre los ERE y medidas alternativas al despido. 100 preguntas sobre la restructuración de plantilla*, Quantor, Grupo Editorial, Madrid, 2009.
- NAVARRO NIETO, F., *Los despidos colectivos*, Civitas, Madrid, 1996.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del trabajo*, Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2013.

- PÉREZ CAPITÁN, L., *El Expediente de Regulación de Empleo. Un análisis práctico jurídico*, Thomson Reuters- Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2009.
- RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M., *Curso de derecho del Trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2010.
- VIDA SORIA, J., MONERO PÉREZ, J.M, MOLINA NAVARRETE, C., QUESADA SEGURA, R., *Manual de seguridad Social*, Tecnos, Madrid, 2012.
- VIVERO DE PORRAS, M.C. DEL, *El expediente de Regulación de Empleo en el Concurso de Acreedores*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2009.
- <http://www.ccoo.com.es/cscceo/Informacion:Noticias:520813-->  
Los\_despidos\_colectivos\_por\_ERE\_han\_aumentado\_un\_6,4
- [http://www.jcyl.es/web/jcyl/binarios/710/432/EFFECTOS\\_DE\\_LOS\\_COSTES.pdf?blobheader=application/pdf;charset%3DUTF-8](http://www.jcyl.es/web/jcyl/binarios/710/432/EFFECTOS_DE_LOS_COSTES.pdf?blobheader=application/pdf;charset%3DUTF-8)
- <http://www.oecd.org/fr/els/emp/OCDE-EstudioSobreLaReformaLaboral-ResumenEjecutivo.pdf>
- [http://www.sepe.es/contenido/empleo\\_formacion/formacion/reforma\\_mercado\\_laboral/beneficiarios\\_prestaciones.html](http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/formacion/reforma_mercado_laboral/beneficiarios_prestaciones.html)
- [http://www.ugt.es/actualidad/2014/febrero/0702\\_Dos\\_anyos\\_de\\_reforma\\_laboral\\_UGT.pdf](http://www.ugt.es/actualidad/2014/febrero/0702_Dos_anyos_de_reforma_laboral_UGT.pdf)