



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias del Trabajo

Campus de Palencia

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Curso académico 2012-2013

Trabajo Fin de Grado

LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR DECISIÓN UNILATERAL DEL EMPRESARIO: LA NUEVA REGULACIÓN DEL DESPIDO COLECTIVO.

Trabajo presentado por: Fernando Fernández Curieses.

Tutora: Carmen Pascual Allén.

Facultad de Ciencias del Trabajo
Universidad de Valladolid, julio, 2013

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. ASPECTOS SUSTANTIVOS.....	5
2.1. DEFINICIÓN: UMBRALES Y CAUSAS.....	5
2.2. PROCEDIMIENTO.....	10
2.2.1. Autoridad Laboral Competente.....	10
2.2.2. El papel de la Autoridad Laboral.....	12
2.2.3. Iniciación del procedimiento.....	15
2.2.4. Periodo de consultas.....	20
2.2.5. Interlocución en el periodo de consultas.....	21
2.2.6. Sustitución del periodo de consultas. Mediación o arbitraje.....	22
2.2.7. Medidas sociales de acompañamiento.....	23
2.2.8. Plan de recolocación externa.....	25
2.2.9. El informe de la Inspección de Trabajo de la Seguridad Social....	26
2.2.10. Adopción de acuerdos en el periodo de consultas.....	27
2.2.11. Finalización del procedimiento.....	27
2.3. NOTIFICACIÓN DE LOS DESPIDOS.....	28
3. ASPECTOS PROCESALES.....	29
3.1. LOS DIFERENTES CAUCES DE IMPUGNACIÓN DE UN DESPIDO COLECTIVO.....	29
3.2. LA MODALIDAD PROCESAL DE IMPUGNACIÓN DEL DESPIDO COLECTIVO POR SUJETOS COLECTIVOS.....	31
3.2.1. Legitimación activa y legitimación pasiva.....	32
3.2.2. La Demanda.....	33
3.2.3. Señalamiento y tramitación.....	36
3.2.4. Sentencia: posibles calificaciones del despido y efectos.....	37
3.2.5. Recursos.....	39
3.2.6. Efectos de la Sentencia Firme.....	40

3.3. LA DEMANDA PROMOVIDA POR EL EMPRESARIO PARA QUE SE DECLARE AJUSTADO A DERECHO EL DESPIDO COLECTIVO.....	40
3.3.1. Legitimación activa y pasiva.....	41
3.3.2. Vías previas.....	41
3.3.3. Caducidad.....	41
3.3.4. La Demanda.....	41
3.3.5. Admisión de la Demanda. Medidas impulsadas por el órgano Judicial y señalamiento del juicio.....	41
3.3.6. Especialidades en el Acto del Juicio.....	42
3.3.7. La Sentencia y su notificación.....	42
 3.4. EL ESPECIFICO SUPUESTO DE LA DETERMINACIÓN DE LA EXISTENCIA DE DOLO, COACCIÓN, FRAUDE O ABUSO DEL DERECHO EN LA CONCLUSIÓN DEL ACUERDO CON LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.....	43
3.4.1. Legitimación para el inicio del proceso impugnatorio.....	44
3.4.2. El objeto del proceso.....	44
3.4.3. La tramitación general del proceso iniciado de oficio.....	45
 3.5. LA IMPUGNACIÓN INDIVIDUAL DEL DESPIDO COLECTIVO ANTE EL JUZGADO DE LO SOCIAL.....	46
3.5.1. Requisitos formales del despido.....	46
3.5.2. Las especialidades establecidas por el artículo 124.13 LRJS.....	47
3.5.3. Vías previas.....	48
3.5.4. Plazo de caducidad.....	49
3.5.5. Especialidades en la demanda.....	49
3.5.6. Especialidades en la sentencia.....	49
3.5.7. Eficacia de la sentencia colectiva en las extinciones individuales.	50
3.5.8. Consecuencias de la calificación del despido en la sentencia.....	51
 4. INTERPRETACIÓN INICIAL JURÍDICA DE LOS DESPIDOS COLECTIVOS TRAS UN AÑO DE VIGENCIA DE LA REFORMA.....	51

4.1. LA LEGITIMACIÓN DEL EMPRESARIO COMO SUJETO ACTIVO DEL DESPIDO COLECTIVO.....	54
4.2. LA NULIDAD DE LOS DESPIDOS COLECTIVOS POR DEFECTOS DE PROCEDIMIENTO, DE FORMA Y AUSENCIA DE BUENA FE NEGOCIADORA.....	56
5. CONCLUSIONES.....	62
6. ANEXO DE DECISIONES JUDICIALES.....	63
7. BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA.....	68

1. INTRODUCCIÓN

De entre las modificaciones introducidas por la Ley 3/2012 de 6 de julio, de “medidas urgentes para la reforma del mercado laboral” (fruto de la tramitación como proyecto de ley del R.D. Ley 3/2012 de 10 de febrero, con idéntico título que la Ley y publicado en el B.O.E. el 11 de febrero) , quizás la más importante sea sin duda alguna la que afecta al artículo 51 del 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 adelante E.T) y a las restantes normas que regulan la figura del despido colectivo, aportación que se sitúa en la primera de las líneas de tendencia abiertas con la reforma laboral de 1994 y que no es otra que la flexibilización del despido económico.

Tal y como se menciona en la exposición de motivos de la Ley, la caracterización del despido colectivo, con un expediente administrativo y posibles impugnaciones administrativas y judiciales, se ha revelado contraria a la celeridad que es necesaria cuando se trata de acometer reestructuraciones empresariales.

Sobre la base de este diagnóstico el conjunto de medidas referidas a la extinción del contrato de trabajo, se inicia con una reforma del régimen jurídico del despido colectivo; una de las principales novedades reside en la supresión de la necesidad de autorización administrativa para proceder a la tramitación de un despido colectivo, manteniendo la exigencia comunitaria de un periodo de consultas, pero sin exigirse un acuerdo con los representantes de los trabajadores para proceder a los mencionados despidos

Esto se acompaña con una asimilación de estos despidos colectivos con el resto de despidos a efectos de su impugnación y calificación judicial; también se introducen innovaciones en el terreno de la justificación de estos despidos; la citada exposición de motivos deja ahora claro que el control judicial de estos despidos debe ceñirse a una valoración sobre la concurrencia de unos hechos: las causas.

La nueva regulación refuerza los elementos sociales que deben acompañar a estos despidos.

Los cambios normativos hasta ahora reseñados en cuanto a la extinción del contrato de trabajo, permiten dejar atrás otras reglas y previsiones cuya finalidad no era otra que, de un modo indirecto y un tanto irrazonable, mitigar las rigideces que han venido caracterizando al régimen jurídico del despido.

Así pues el objeto del presente trabajo es estudiar en profundidad los cambios sustantivos y procesales que afectan a esta modalidad de extinción de la relación laboral, que ha sido tan modificada con la entrada en vigor de la Ley 3/2012 de 6 de julio, la ya mencionada “Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral”, y ver cómo queda estructurada en nuestro entorno jurídico la figura del despido colectivo

2. ASPECTOS SUSTANTIVOS

2.1. DEFINICIÓN: UMBRALES Y CAUSAS

La actual redacción del artículo 51 E.T., dada por la Ley 3/2012 de 6 de julio no ha modificado los umbrales numéricos que se venían aplicando hasta ahora a fin de determinar que la medida extintiva de contratos de trabajo es colectiva (diferenciándola de la medida extintiva del despido objetivo por las mismas causas), si bien aclara la redacción del apartado 1. c) del mencionado artículo, en el sentido de hacer ahora específica referencia a una plantilla de más de trescientos trabajadores (antes el texto legal decía “empresas que ocupen trescientos o más trabajadores”). Tampoco modifica la Ley 3/2012 de 6 de julio el ámbito respecto del cual esos umbrales son aplicables, que sigue siendo la empresa¹ como un todo genérico

No ha sido, igualmente, objeto de reforma el periodo de referencia de noventa días para el cómputo de los despidos, ni las extinciones computables a tales efectos que siguen siendo, << cualesquiera otras producidas en el periodo de referencia de noventa días por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador y distintos de los previstos en el artículo 49.1c) E.T., siempre que su número sea al menos de cinco>>. Así de esta forma, habrá que incluir en ese cómputo los despidos disciplinarios declarados o reconocidos improcedentes, los despidos por causas objetivas y las extinciones del artículo 50 E.T. de extinción por voluntad del trabajador. Sin embargo las extinciones derivadas de traslados o de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo al amparo de lo establecido en los artículos 40 y 41 E.T., no serán computables a estos efectos².

¹ Ya la STS, Sala de lo Social, de 18 de Marzo de 2009, señalaba la empresa y no el centro de trabajo, como el lugar de referencia para el cómputo de los umbrales.

² Véase la STSJ de Cataluña, Sala de lo Social de 13 de Enero de 2012

En este sentido interesa conocer la reciente STS de 8 de julio de 2012, que estima el recurso de casación para la unificación de doctrina y entendiendo que se superaban los umbrales, declara la nulidad de los despidos individuales llevados a cabo por la empresa por finalización de obra o servicio.³

Por su parte el artículo 1 del RD 1483/2012 de 29 de octubre, por el que se aprueba el “Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada”, se limita a reproducir lo establecido por el artículo 51 E.T., respecto de los umbrales numéricos⁴ y cómputo de las extinciones en el periodo de referencia de noventa días.

En consecuencia pues, se entenderá que el despido es colectivo cuando en un periodo de noventa días, las extinciones de contrato afecten al menos a:

- a) diez trabajadores en empresas con una plantilla inferior a cien trabajadores
- b) el 10% de la plantilla, si la empresa ocupa entre cien y trescientos trabajadores.
- c) treinta trabajadores, si la plantilla de la empresa es superior a trescientos trabajadores

En relación con ello conviene recordar que no es pacífica la doctrina judicial relativa a cómo deben computarse los periodos de noventa días. En este sentido la STS, Sala de lo Social, de 23 de Diciembre de 2003 declara que ese cómputo debería hacerse <<hacia atrás>>; sin embargo alguna sentencia dictada en suplicación computa ese periodo <<hacia atrás>> y <<hacia delante>> (véase la STSJ de Andalucía-Málaga-, de 21 de mayo de 1997). Esto queda ya resuelto por la reciente STS, Sala de lo Social, número 2013/2851 de 23 de Enero de 2013.⁵

También se entenderá que el despido es colectivo cuando la extinción de los contratos afecte a toda la plantilla de la empresa, siempre que esta sea superior a cinco

³ El TS aplicando la normativa anterior al RDL 3/2012 y con amplia cita jurisprudencial del Tribunal de la Unión Europea, considera que la extinción de los contratos de obra o servicio (fraudulentos) suscritos con los trabajadores debió encauzarse por la vía del artículo 51 del E.T. al superarse los umbrales y tener como causa última la decisión de la empresa principal de poner fin a la contrata.

⁴ Respecto de este cómputo, el RD 1483/2012 precisa que <<se incluirá la totalidad de los trabajadores que presten servicios en la misma empresa en el día en que se inicie el procedimiento cualquiera que sea la modalidad contractual utilizada>>.

⁵ Para computar el periodo de noventa días, esta sentencia ha venido a determinar que la fecha de la extinción del contrato constituye el día final (“dies ad quem”) del cómputo del primer periodo de noventa días y el día inicial (“dies ad quo”) para el siguiente periodo, salvo que exista fraude de ley en la actuación empresarial.

trabajadores, y los despidos se produzcan como consecuencia del cese total de la actividad empresarial, es decir, cuando se lleve a cabo un cierre de empresa.

CAUSAS.

Las causas para instar un despido colectivo sí han sufrido una significativa modificación por la Ley 3/2012 de 6 de julio, concretándose ahora más su definición. El cambio más importante es la supresión de las referencias normativas que generaban más incertidumbre, como aquellas que la anterior disposición incorporaba en relación con proyecciones de futuro, la razonabilidad de la medida extintiva y la valoración finalista de los despidos, lo que no solo dificultaba la prueba, sino que propiciaba que los tribunales llevaran a cabo juicios de oportunidad sobre la gestión empresarial⁶.

Así la dicción literal de la norma actual establece que los tribunales deberán limitarse a constatar la existencia de los hechos alegados por la empresa, es decir, la causa, sin entrar en otros juicios de valor.

Tanto la actual redacción del artículo 51.1 del E.T. como del R.D. 1483/2012, señalan que << concurrirán “**causas económicas**” cuando los resultados de la empresa sean negativos, entendiendo que esta situación negativa existe si se constatan pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas >>. Añade esta nueva normativa que << en todo caso se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior >>

De tal forma que basta ahora con que la empresa acredite la existencia de cualquiera de las situaciones negativas a las que se refiere la norma para acometer un despido colectivo, **sin que sea ya exigible probar que esa situación negativa puede afectar a la viabilidad de la empresa, ni que la medida es razonable para preservar o favorecer su competitividad.**

Estas causas fueron objeto de una primera suavización o flexibilización con la anterior Ley 35/2010 de 17 de septiembre “de medidas urgentes para la reforma del

⁶ MARTÍN FLOREZ, L. “El despido colectivo” en el libro “Guía de los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada”, GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I. y REYES HERREROS, J. (Dr.) y OTROS. Editorial: LEX NOVA. Noviembre 2012. Pág. 66 y 67.

mercado de trabajo”, (proveniente del R.D.Ley 10/2010 de 16 de junio, de idéntico título) normas estas con las que el R.D.Ley 3/2012 y la Ley 3/2012 guardan claras líneas de continuidad. Pero estas últimas normas han seguido una línea más radical con vistas a limitar el papel judicial de control con independencia ahora de si ello se logrará o no.⁷

Respecto al resto de causas, la literalidad del artículo 51.1 del E.T. y del artículo 1.2 del RD 1483/2012, establecen lo siguiente: << Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios entre otros en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción; y causas productivas cuando se produzcan cambios entre otros en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado>>

Al igual que con las causas económicas, la Ley 3/2012 ha eliminado la necesidad de que la empresa acredite la razonabilidad de la medida para contribuir a prevenir una situación negativa o a mejorar su situación competitiva, o dar una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

No obstante y con independencia de que se haya eliminado esa necesidad preexistente de racionalizar la medida y de acreditar determinados actos futuros de difícil prueba, lo cierto es que la empresa al ejercitar su derecho a despedir de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 E.T., tendrá que adecuarse irremediabilmente a las reglas de la buena fe (artículo 7.1 del Código Civil), al no amparar la ley el abuso del derecho y el ejercicio antisocial del mismo. Es más, el Convenio 158 de la O.I.T., que es aplicable a España, exige justificar la causa del despido y que dicha causa este fundamentada en las “necesidades de la empresa”, aludiendo al control judicial sobre las causas alegadas.

En este sentido, no debe de olvidarse que ahora será la jurisdicción social y no la contencioso-administrativa, (como sucedía antes) quien se ocupe de enjuiciar los despidos colectivos, siendo improbable que los tribunales no entren a analizar la proporcionalidad, tanto de la medida como de sus dimensiones, tras constatar la existencia de la causa, o lo

⁷ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. “Estudio preliminar: un relevante cambio legal y de prácticas” en el libro “Guía de los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada”. GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I. y REYES HERREROS, J. (Dr.) y OTROS. Editorial: LEX NOVA. Noviembre 2012. Pág. 18.

que es lo mismo, **la empresa además de estar obligada a acreditar la existencia de las causas en las que ampare su decisión, deberá hacer siempre un esfuerzo por convencer a sus interlocutores primero (durante la negociación) y al tribunal después (si se impugna la medida) de que la medida extintiva es racional y proporcionada⁸.**

Tras la entrada en vigor de la Ley 3/2012, el juez deberá valorar la entidad y suficiencia de la decisión empresarial de acuerdo con los criterios generales que rigen el principio de proporcionalidad. La amortización del puesto de trabajo, habrá de ser una medida adecuada y proporcional al fin perseguido y tal contribución habrá de ser directa y adecuada al objetivo que se persigue, no debiendo tomarse en consideración la contribución meramente ocasional.

A falta de jurisprudencia del Tribunal Supremo que interprete la exigencia de razonabilidad de la medida extintiva, cabe acudir a los criterios establecidos por la Audiencia Nacional, que en su SAN de 21 de Noviembre de 2012 aborda un extenso análisis de la exigencia de razonabilidad contenida en el artículo 51.1 E.T. teniendo en cuenta el tenor de la redacción otorgada tras la modificación operada por la Ley 3/2012. En este sentido, la Audiencia Nacional establece que la modificación legal no significa que haya desaparecido la conexión de funcionalidad, aunque hayan desaparecido las justificaciones finalistas que obligaban en el redactado anterior, a consideraciones prospectivas difíciles de acreditar. Ahora la situación económica o los cambios en la demanda de productos o de servicios deben relacionarse razonablemente con los contratos de trabajo que se pretenden extinguir. La justificación del despido económico o productivo exigirá, según la Audiencia Nacional la superación por las empresas de tres fases:

- a) acreditar la situación económica negativa, o en su caso, cambios en la demanda de los productos y servicios que la empresa quiera colocar en el mercado.
- b) determinar de qué modo las situaciones descritas inciden en los contratos de trabajo que se pretenden extinguir.

⁸ MARTÍN FLOREZ, L. "El despido colectivo" en el libro "Guía de los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada", GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I. y REYES HERREROS, J. (Dr.) y OTROS. Editorial: LEX NOVA. Noviembre 2012. Pág. 68.

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

Según el razonamiento aportado por la Audiencia Nacional la nueva regulación del artículo 51.1 E.T. no ha liquidado la conexión de funcionalidad entre la causa económica o productiva y las extinciones contractuales, sino que ha modificado su formulación, que ya no exigirá contribuir a la consecución de objetivos futuros. Por el contrario 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. La prueba exigida al empresario, requerirá acreditar la concurrencia de la causa económica y productiva, que son las causas más anudadas entre sí.

Así pues, para la Audiencia Nacional una vez acreditada la concurrencia de la causa económica o productiva, o ambas a la vez, como sucederá en la mayoría de los supuestos, en tanto que la causa productiva se producirá normalmente en situaciones económicas negativas, el empresario deberá acreditar que el contrato ha devenido superfluo en términos económicos, porque ha perdido su relevancia económica para el empresario o lo que es lo mismo, que el contrato ha perdido su objeto y su causa que son los presupuestos obligados para su permanencia.

2.2. PROCEDIMIENTO

Con la entrada en vigor de la Ley 3/2012 y del R.D. 1483/2012, el procedimiento de tramitación del despido colectivo ha sido reformado también de forma significativa, toda vez que **desaparece la necesidad de solicitar autorización administrativa para proceder a los despidos.**

No obstante la Autoridad Laboral sigue teniendo un papel significativo en esta tramitación, al igual que se sigue manteniendo la necesidad de desarrollar un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores antes de la efectividad de la medida.

2.2.1 AUTORIDAD LABORAL COMPETENTE⁹

La autoridad laboral competente en la tramitación del despido colectivo será una u otra en función del ámbito del despido y de otras circunstancias relevantes.

⁹ Artículo 25 del R.D. 1483/2012

a) En el ámbito de la Comunidad Autónoma

Cuando el despido colectivo afecte a trabajadores que estén adscritos a centros de trabajo ubicados en el territorio de la Comunidad Autónoma, será competente el órgano que determine esta Comunidad Autónoma.

b) En el ámbito de la Administración del Estado

Dentro de este ámbito tendrá la consideración de Autoridad Laboral competente la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, siempre que:

- los trabajadores afectados presten servicios o estén adscritos a centros de trabajo ubicados en distintas Comunidades Autónomas.
- o cuando el procedimiento afecte a empresas o centros relacionados con créditos extraordinarios o avales acordados por el Gobierno, con empresas pertenecientes al patrimonio del Estado, con la Defensa Nacional, con empresas cuya producción sea declarada de importancia estratégica nacional y, en general, aquellas que tengan la condición de sociedades mercantiles estatales¹⁰

Será competente la Delegación del Gobierno si la Comunidad Autónoma es uniprovincial o la Subdelegación del Gobierno en la provincia si es pluriprovincial¹¹. Será competente la Delegación del Gobierno en las ciudades de Ceuta y Melilla, si los trabajadores afectados prestan servicios o están adscritos a centros de trabajo ubicados en esas ciudades. Sin perjuicio de que cabe que se asuman las competencias por una Autoridad Laboral distinta en función del porcentaje de afectados en un mismo territorio.

Así, si en un despido colectivo que afecta a dos o más Comunidades Autónomas, el 85 % de la plantilla de la empresa como mínimo, radica en el territorio de una Comunidad Autónoma (siempre que existan trabajadores afectados por el despido en esta Comunidad) asumirá las competencias la Autoridad Laboral de esa Comunidad. En todo caso, esa autoridad deberá comunicar a la Dirección General de Empleo del Ministerio de

¹⁰ Véase Ley 6/1997 de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado (LOFAGE)

¹¹ Si el despido afecta a más de doscientos trabajadores o la medida tiene especial trascendencia social, la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, podrá asumir la competencia en la tramitación del despido colectivo.

Empleo y Seguridad Social, la finalización del periodo de consultas junto con el acuerdo o en su defecto la comunicación empresarial sobre el despido colectivo.

Podrá darse la comunicación entre las distintas Autoridades Laborales, para facilitarse la información correspondiente sobre el procedimiento. La Autoridad Laboral competente tiene obligación de informar a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en todos aquellos casos en los que el despido colectivo afecte a empresas con más de quinientos trabajadores.

2.2.2. EL PAPEL DE LA AUTORIDAD LABORAL.

Mucho ha cambiado con la reforma el papel de la Autoridad Laboral en la tramitación del despido colectivo. Ya no es necesaria su autorización para implementar la medida, salvo que se trate de un despido colectivo en el que se alegue como causa fuerza mayor. Ahora se limita su papel a estar informada (art. 6 R.D. 1483/2012), a velar por que se cumpla el periodo de consultas, para lo cual podrá trasladar advertencias y recomendaciones a las partes (art. 10.1 R.D. 1483/2012), y a realizar funciones de asistencia a estas partes (art. 10.2 R.D. 1483/2012) y de mediación (art. 10.3 R.D. 1483/2012).

La Autoridad Laboral debe estar informada en todo momento e informar a otros organismos. Así, el art. 6 R.D.1483/2012, establece que **el empresario deberá poner en conocimiento de la Autoridad Laboral competente la iniciación del despido colectivo**, haciéndole llegar la siguiente documentación:

- copia del escrito del empresario dirigido a la representación legal de los trabajadores, así como toda la documentación que se hubiera aportado junto a tal escrito y que establecen los artículos 3 y 4 del R.D. 1483/2012 en función de cuales sean las causas esgrimidas.
- copia del escrito del empresario a los representantes legales de los trabajadores solicitando la emisión del informe a que se refiere el artículo 64.5 a) y b) del E.T.
- información sobre la composición de la representación legal de los trabajadores y sobre la comisión negociadora, concretando si la negociación se llevará a cabo a nivel global o diferenciada por centros de trabajo, caso de quedar varios centros afectados por la medida.

- Información sobre los centros de trabajo que no tuvieran representación unitaria y el escrito a los trabajadores comunicando la posibilidad de designar una comisión “ad hoc”, o en su caso, las actas en las que se atribuya representación a esa comisión “ad hoc”.
- Según lo dispuesto en el artículo 51.3 E.T. si el despido colectivo afecta a más del 50 % de la plantilla, el empresario deberá dar cuenta de la venta de los bienes de la empresa¹² a la Autoridad Laboral y a los representantes legales de los trabajadores.

Toda esta documentación se aportará a la Autoridad Laboral de forma simultánea a la comunicación remitida a los representantes legales de los trabajadores al inicio del procedimiento (en este aspecto no hay novedad respecto de la normativa anterior).

En la práctica es, en muchas ocasiones, de difícil cumplimiento ese requisito de simultaneidad exigido por la norma, por cuanto comunicar el inicio del procedimiento a los representantes legales de los trabajadores al mismo tiempo que se hace a la Autoridad Laboral no siempre es posible. Hubiera sido recomendable que la Ley 3/2012 hubiera modificado ese término, concediendo un plazo que, aunque perentorio, permitiese cumplir la disposición con un mayor grado de seguridad jurídica. No habiéndose producido tal modificación, la prudencia aconseja celebrar esta primera reunión con los representantes de los trabajadores a primera hora del día, a fin de que pueda realizarse en el mismo día la comunicación a la Autoridad Laboral o, en otro caso, hacerlo a la mayor brevedad posible¹³.

Por otro lado el artículo 6.3 del R.D. 1483/2012 establece que la Autoridad Laboral comunicará la iniciación del procedimiento a la entidad gestora de la prestación por desempleo, así como a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, trasladando toda la información recibida. La Autoridad Laboral deberá igualmente comunicar a la

¹² Se exceptúa esta obligación respecto de los bienes que constituyan el tráfico normal de la empresa.

¹³ MARTÍN FLOREZ, L. “El despido colectivo” en el libro “Guía de los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada”, GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I. y REYES HERREROS, J. (Dr.) y OTROS. Editorial: LEX NOVA. Noviembre 2012. Pág. 71.

administración de la Seguridad Social la iniciación del procedimiento de despido colectivo en el caso de que la medida afecte a trabajadores con 55 o más años¹⁴.

Por último y al amparo de lo establecido en el artículo 12.1 del R.D. 1483/2012 la empresa deberá comunicar a la Autoridad Laboral la finalización del periodo de consultas y su resultado, aportando en su caso el acuerdo que se hubiera alcanzado. Además en todo caso, la empresa deberá comunicar a la Autoridad Laboral y a los representantes de los trabajadores su decisión sobre el despido colectivo¹⁵ y actualizará aquellos extremos que hayan variado respecto de la comunicación inicial. Esa comunicación deberá realizarse en el plazo máximo de los quince días siguientes a la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, **transcurrido dicho periodo sin que se haya comunicado la decisión sobre el despido, el procedimiento se entenderá caducado**, lo que impedirá que se produzcan las extinciones contractuales. Ello, no obstante, no impedirá que se pueda iniciar un nuevo despido colectivo.

Igualmente el artículo 12 del R.D. 1483/2012 establece la obligación de incluir en la comunicación el plan de acompañamiento social, el plan de recolocación externa (en el caso de que sea este exigible) y las actas de las reuniones celebradas durante el periodo de consultas.

A su vez la Autoridad Laboral deberá informar de esa comunicación de finalización del procedimiento a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y a la administración de la Seguridad Social, en el caso de que la medida afecte a trabajadores con 55 o más años¹⁶

El artículo 6.4 del R.D. 1483/2012 establece que si la comunicación de iniciación del procedimiento no cumple con los requisitos establecidos en la Ley, la Autoridad Laboral podrá advertir de los defectos detectados al empresario, remitiendo también tales

¹⁴ Véase el Art 51.9 E.T.

¹⁵ La STSJ de Madrid Sala de lo Social de 14 de Septiembre de 2012 declara la nulidad a instancias de la representación de los trabajadores, del despido colectivo promovido por una sociedad pública. El defecto que fundamentó dicha decisión fue la ausencia de comunicación formal a la representación de los trabajadores de la decisión final adoptada por la empresa una vez que el período de consultas concluyó sin acuerdo. El TSJ considera que esta comunicación no es una mera cuestión formalista, sino que de ella depende la capacidad de la representación de los trabajadores de poder impugnar de forma colectiva la decisión empresarial en plazo. Existe no obstante un voto particular que considera que, de conformidad con la evidencia presentada, la notificación se consumó aunque no se realizara formalmente, por que la empresa entregó el plan de recolocación, así como la lista definitiva de despedidos, siendo buena prueba de ello que los demandantes impugnaran la medida empresarial.

¹⁶ Véase artículo 12.5 del R.D. 1483/2012 y el artículo 51,9 del E.T.

advertencias a los representantes de los trabajadores y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. También realizará tales advertencias, si los defectos los advierte la Inspección de Trabajo y Seguridad Social durante el periodo de consultas. En este sentido, ahora no se establece ya la suspensión del procedimiento para su subsanación, lo que sí ocurría con la normativa anterior¹⁷.

Según dispone el artículo 10.1 del R.D. 1483/2012, los representantes de los trabajadores podrán hacer observaciones a la Autoridad Laboral y ésta en su caso podrá realizar las advertencias o recomendaciones que estime convenientes. A esas advertencias y recomendaciones de la Autoridad Laboral, el empresario deberá responder antes de la finalización del periodo de consultas dando copia a los representantes de los trabajadores.

La Autoridad Laboral a su propia iniciativa o a petición de cualquiera de las partes, podrá realizar funciones de asistencia. En concreto el R.D. 1483/2012 especifica la posibilidad de hacer propuestas y recomendaciones a las partes sobre el plan social y sobre el plan de recolocación externa.¹⁸

Igualmente el artículo 10.3 del mencionado R.D. establece la facultad de mediación de la Autoridad Laboral a fin de buscar soluciones al despido colectivo. No obstante esta mediación tiene que ser solicitada de forma conjunta por las partes. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá asistir a la Autoridad Laboral en estas funciones de asistencia y mediación.

2.2.3 INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO.

Al igual que exigía la normativa anterior a la entrada en vigor del R.D. 1483/2012, el procedimiento de despido colectivo se iniciará por escrito:¹⁹ el empresario deberá comunicar la apertura del periodo de consultas a los representantes legales de los trabajadores, especificando un contenido mínimo y aportando simultáneamente la documentación establecida en los artículos 3 y 4 del R.D. 1483/2012

a) La documentación aplicable a todos los despidos colectivos

¹⁷ El tercer inciso del apartado cuarto del artículo 6 del R.D. 1483/2012 dispone literalmente lo siguiente:<< la advertencia de la Autoridad Laboral a la que se refiere este apartado, no supondrá la paralización ni la suspensión del procedimiento>>

¹⁸ Véase el apartado 2 del artículo 10 del R.D. 1483/2012

¹⁹ Artículo 2 del R.D. 1483/2012

Con independencia de la causa alegada a fin de justificar la medida, todo despido colectivo deberá contener la siguiente información y acompañarse de los documentos que se hacen constar a continuación:²⁰

- La especificación de las causas.
- Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados.
- Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.
- Periodo previsto para la realización de los despidos.
- Criterios considerados o tenidos en cuenta para designar a los trabajadores afectados por la medida.

La normativa no exige que se identifique de forma nominativa a los trabajadores afectados por el despido colectivo. Sin embargo, en tales casos, sí es necesario y relevante que se mencionen y objetiven los criterios que serán tenidos en cuenta para designarlos. En este sentido, la STSJ Cataluña, Sala de lo Social, de 23 de mayo de 2012, declara la nulidad del despido colectivo por, entre otros motivos, no constar especificación relativa a la categoría profesional de los trabajadores afectados; del mismo modo se pronuncian la STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 25 de junio de 2012 y la SAN, Sala de lo Social, de 26 de Julio de 2012.

Recuérdese que el artículo 13 del R.D. 1483/2012 de conformidad con lo previsto en los artículos 51.5 y 68 b) del E.T. y en el art. 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), establece que los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa. También los trabajadores pertenecientes a otros colectivos,²¹ de haberse así pactado en el convenio colectivo o en el acuerdo que ponga fin al período de consultas, podrán beneficiarse de esta prioridad. Por ello en el caso de que el despido afecte a trabajadores con prioridad de permanencia, la empresa deberá justificar debidamente esa decisión en su comunicación final.

A la comunicación de apertura del periodo de consultas deberá acompañarse una memoria explicativa de las causas del despido y de los aspectos que se acaban de mencionar y, el plan de recolocación externa, a través de empresas de recolocación

²⁰ Artículo 3 del R.D. 1483/2012

²¹ Tales como trabajadores con discapacidad, con cargas familiares o determinada edad.

autorizadas, de ser este exigible.²² Además el empresario deberá solicitar por escrito a los representantes legales de los trabajadores de forma simultánea a la entrega de la comunicación, la emisión del informe a que se refiere el artículo 64.5 a) y b) del E.T.

b) La documentación aplicable a los despidos colectivos por causas económicas.

El artículo 4 del R.D. 1483/2012, precisa qué información y documentación debe aportarse a la iniciación de los despidos colectivos en los que se aleguen causas económicas.

En primer lugar esta disposición exige que se incluya en la comunicación una memoria explicativa que acredite que los resultados de la empresa son negativos. A tal fin el R.D. 1483/2012, precisa qué extremos tienen que hacerse constar en la memoria, estando estos relacionados con la documentación a aportar y que se señala a continuación:

- En todo caso, cuentas anuales de los dos últimos ejercicios completos.²³
- En todo caso, las cuentas provisionales al inicio del procedimiento.²⁴
- Criterios utilizados para estimar la previsión de pérdidas, junto con un informe técnico sobre el volumen y carácter permanente o transitorio de esa previsión según los datos de las cuentas anuales, del sector, de la evolución del mercado, de la posición de la empresa en éste o de cualesquiera otros datos que puedan acreditar esa previsión futura de pérdidas.²⁵

Conforme se indica en el apartado d) del presente epígrafe, es imprescindible que la documentación que se aporte sea la legalmente exigida pues, en caso contrario, podría declararse la nulidad del despido colectivo. Ello también es aplicable a la necesidad de

²² Conforme se explicará en este mismo capítulo, esta exigencia está establecida para las empresas que lleven a cabo un despido colectivo de más de cincuenta trabajadores (artículo 9 del R.D. 1483/2012 y artículo 51.10 del E.T.)

²³ El apartado 2 del artículo 4 del R.D. 1483/2012 señala expresamente que dichas cuentas deberán integrar el balance de situación, cuenta de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados, debidamente auditadas (si no hubiera obligación de auditoría, se deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría)

²⁴ Firmadas por los administradores o por los representantes de la empresa que inicia el procedimiento.

²⁵ Si la causa económica se fundamentará en pérdidas previstas.

que el informe técnico sea riguroso. Un análisis de la prueba para supuestos de previsión de pérdidas se realiza en la STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 11 de julio de 2012.²⁶

- La documentación fiscal o contable que acredite la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, como mínimo, los tres trimestres anteriores al inicio del procedimiento, así como esa misma documentación referida a los tres mismos trimestres del ejercicio anterior.²⁷
- Si la empresa que inicia el procedimiento forma parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas, deberán acompañarse las cuentas anuales y el informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas²⁸ y correspondientes a los dos últimos ejercicios completos, siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento. Si no existe obligación de consolidar cuentas, deberán aportarse las cuentas de la empresa que inicia el procedimiento, y las cuentas de las otras empresas del grupo (auditadas, salvo que no exista dicha obligación) siempre que esas empresas tengan su domicilio social en España, la misma actividad y saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento.
- Y toda documentación que a su derecho convenga.

c) La documentación aplicable a los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción.

El artículo 5 del R.D. 1483/2012 precisa que en estos supuestos deberá acompañarse una memoria explicativa y acreditativa de las causas alegadas, y que señale

²⁶ La STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 11 de julio de 2012, considera que la documentación facilitada por la empresa relativa a la previsión de pérdidas era deliberadamente falsa. La sentencia afirma que la previsión de pérdidas se calculó teniendo como base unas cuentas provisionales, a pesar de que a la fecha de inicio del periodo de consultas ya existían cuentas auditadas, que no se correspondían con las denominadas provisionales. Esta cuestión era obviamente conocida por la empresa y debía ser conocida por un diligente perito a la hora de efectuar la previsión de pérdidas para el ejercicio 2012. No obstante nunca se facilitó a los trabajadores las cuentas definitivas. A juicio del TSJ esto <<denota poco rigor técnico y un comportamiento alejado de la buena fe exigible e imprescindible que debe regir el periodo de consultas>>. El TSJ además, se detiene en criticar el escaso rigor técnico del informe pericial aportado en el procedimiento de despido colectivo, al contener estas afirmaciones que, a juicio del propio TSJ, se oponen de forma radical con las contenidas en las memorias de las cuentas facilitadas. Así el perito alude a una situación de práctica iliquidez y casi pre-concursal cuando las cuentas ponen de manifiesto la solvencia de los principales clientes y el crecimiento sostenido que presentan. El TSJ acaba concluyendo una vez desacreditado el informe técnico y su pericial que: <<no hay pérdidas, ni cabe preverlas a la vista de la prueba practicada; ni existe tampoco una disminución persistente del nivel de ingresos>>.

²⁷ Si la causa económica se fundamentara en pérdidas previstas.

²⁸ Si existe obligación de realizar auditorías.

los extremos que se recojan en los siguientes documentos (que habrá también que aportar junto con la comunicación de inicio del despido colectivo):

- Informes técnicos que acrediten cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción (causas técnicas); cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción (causas organizativas); o cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado (causas productivas).

d) La importancia de la documentación en el despido colectivo. Nulidad de la medida.

Es importante destacar la relevancia que con la reforma ha adquirido la documentación que se debe aportar en el procedimiento de despido colectivo, habida cuenta de que el artículo 124.11 de la “Ley Reguladora de la Jurisdicción Social” (en adelante LRJS), establece la nulidad del despido colectivo en el caso de que no se entregue la documentación establecida en el artículo 51.2 del E.T. y que los artículos 2, 3, 4 y 5 del R.D. 1483/2012 desarrollan.

En el sentido expuesto desde la entrada en vigor del R.D.L. 3/2012 los tribunales del orden social han venido declarando la nulidad del procedimiento del despido colectivo con fundamento precisamente en el citado defecto de forma^{29 30}.

²⁹ La STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 30 de mayo de 2012, declara la nulidad de un despido colectivo con fundamento en graves defectos formales en la comunicación de apertura del periodo de consultas. Según el TSJ, esos defectos de forma consistieron en la notable insuficiencia de la memoria explicativa, tanto en sus causas como en la exposición de la situación que la justifica, limitándose a una mera alegación y descripción general; la falta de acompañamiento de la documentación obligatoria (cuentas anuales de los dos últimos ejercicios); la ausencia de información relativa a la venta de patrimonio de la empresa; y la ausencia de documentación o análisis referido al grupo de empresas a efectos laborales, que el TSJ considera probado.

³⁰ La STSJ de Madrid de 25 de junio de 2012 declara la nulidad del despido colectivo que finalizó sin acuerdo en el periodo de consultas. El TSJ de Madrid considera acreditada la existencia de un grupo de empresas a efectos laborales, y como consecuencia de esta calificación señala el TSJ que <<son tantos y tan trascendentes los defectos formales>> en los que se incurrió durante la tramitación del procedimiento que <<la única conclusión plausible es.....la declaración de nulidad>>. Entre los defectos formales detectados por el TSJ (añadidos a la entrega de documentación a nivel de grupo) se encuentran: ausencia de un calendario de extinciones, ya que no es suficiente decir que se producirán a partir de una fecha determinada; ausencia de una relación nominativa de los trabajadores afectados o al menos exposición de precisos criterios de selección; la gran diferencia entre el número de extinciones inicialmente propuestas y la finalmente acometida; no se efectuó durante la tramitación del despido colectivo la solicitud de convenio especial a la Seguridad Social para los mayores de 55 años; el informe técnico de las causas organizativas y productivas se entregó el último día del periodo de consultas; las cuentas correspondientes al ejercicio 2009 también se entregaron el último día del periodo de consultas y las de 2011 son definidas como <<cuatro documentos carentes de cualquier marchamo que permita identificar a quién se refieren y cuál es su procedencia>>.

2.2.4. PERIODO DE CONSULTAS.

La reforma laboral no suprime la obligación de celebrar un periodo de consultas entre la empresa y la representación legal de los trabajadores. Es más, la falta de celebración en forma de ese periodo conlleva la nulidad del despido colectivo³¹.

De esta forma, tanto el artículo 51.2 del E.T. como el artículo 7 del R.D. 1483/2012 regulan el contenido del periodo de consultas en el siguiente sentido:

- **Se trata de un periodo de negociación** que tiene por objeto alcanzar un acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, tratando de evitar o reducir los despidos, y atenuar sus consecuencias mediante la implementación de medidas sociales de acompañamiento³².
- Las partes deberán **negociar de buena fe**. Posturas inamovibles sin intención alguna de que prospere un acuerdo, conllevarán la declaración de nulidad del despido colectivo.³³
- A tal fin, **la parte social deberá disponer desde un inicio de la documentación preceptiva** y señalada en los artículos 3, 4 y 5 del R.D. 1483/2012, so pena de que el despido se declare nulo, tal y como se ha venido exponiendo con anterioridad.
- A la apertura del periodo de consultas se fijará un **calendario de reuniones**, celebrándose la primera de ellas (salvo pacto en contrario), en un periodo no inferior a tres días desde la fecha de entrega de la documentación.
- El periodo de consultas tendrá una duración no superior a quince días naturales³⁴ en aquellas empresas de menos de cincuenta trabajadores. En aquellas que cuenten con plantilla de cincuenta o más trabajadores, la duración del periodo de consultas será como máximo de treinta días naturales.³⁵

Hay que destacar que nada dice la norma sobre las consecuencias de que el periodo de consultas vaya más allá del máximo establecido. No obstante

³¹ Si la negociación fue inexistente, limitándose la empresa a exponer su posición, inamovible, de proceder a tramitar el despido colectivo fijando la indemnización mínima legal, se entiende que el despido debe declararse nulo. Así lo entiende la STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 30 de mayo de 2012.

³² Recolocación, formación, reciclaje profesional, etc.....

³³ STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 30 de mayo de 2012

³⁴ Durante dicho periodo salvo pacto en contrario, se deberán celebrar, al menos, dos reuniones, separadas por un intervalo no superior a seis días naturales, ni inferior a tres días naturales.

³⁵ Salvo pacto en contrario durante dicho periodo se deberán celebrar, al menos, tres reuniones, separadas por un intervalo no superior a nueve días naturales, ni inferior a cuatro días naturales.

si parece claro que, tal y como concluye la STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 6 de julio de 2012, no cabe que se declare la nulidad del despido colectivo por dicho motivo. En el mismo sentido la STSJ de Castilla y León, Burgos, Sala de lo social, sección 1ª, sentencia número 174/2013 de 18 de abril, que no prevé la nulidad del despido cuando el periodo de consultas exceda de treinta días naturales.

- **Es preceptivo levantar actas de las reuniones** mantenidas durante el periodo de consultas³⁶
- Si se alcanza un acuerdo, o se evidencia la imposibilidad de obtenerlo, las partes podrán dar por finalizado el periodo de consultas en cualquier momento, comunicándose a la Autoridad Laboral.

2.2.5. INTERLOCUCIÓN EN EL PERIODO DE CONSULTAS³⁷

La legitimación para intervenir como interlocutores con la dirección de la empresa en el periodo de consultas³⁸ corresponde a la representación unitaria de los trabajadores (Comités de Empresa y Delegados de Personal). Si la empresa tuviera varios centros de trabajo afectados por el despido colectivo, la interlocución en el periodo de consultas corresponderá a los Comités Intercentros u órganos de similar naturaleza que tuviera atribuidas estas funciones de negociación en el convenio colectivo. La legitimación en la interlocución corresponderá a las secciones sindicales, si estas tienen la representación mayoritaria en los Comités de Empresa y Delegados de Personal y así se acuerda por esas secciones.

Si no existiese representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación a una comisión “ad hoc”³⁹ según lo siguiente:

³⁶ De hecho el artículo 12.4 del R.D. 1483/2012, exige que la empresa entregue estas actas a la Autoridad Laboral, una vez finalizado el procedimiento.

³⁷ Artículo 26 del R.D. 1483/2012 y artículo 51.2 del E.T.

³⁸ La SAN, Sala de lo Social, de 25 de julio de 2012 analiza la impugnación de un despido colectivo por no cumplirse los requisitos de forma exigidos en la Ley. De acuerdo con los hechos probados, el despido colectivo afectaría a tres centros de trabajo. Sin embargo en el centro de trabajo de Navarra, la empresa inició de forma paralela negociaciones individuales con los trabajadores afectados llegando a acuerdos de extinción individual. La AN declara la nulidad del despido colectivo, al determinar que la empresa actuó en fraude de ley, al negociar en un centro de trabajo a nivel individual con algunos trabajadores que pudieran resultar afectados, vaciando de contenido el periodo de consultas con su actuación.

³⁹ La STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 23 de mayo de 2012, resuelve la posible existencia de falta de legitimación activa de la comisión “ad hoc” en un procedimiento de impugnación de despido colectivo. Pese al vacío normativo, esta sentencia declara que, si esta comisión tiene legitimación para actuar y representar a los trabajadores, también

- Comisión de tres miembros máximo, integrada por los trabajadores de la propia empresa y elegidos por estos de forma democrática. En este caso y si existiera algún centro de trabajo con representación legal, éstos podrán asumir la representación de los trabajadores del centro que no tenga representación, mediante el sistema de designación antes citado.
- Comisión de tres miembros máximo, designados por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenece la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación en la empresa.⁴⁰

El artículo 26.4 del R.D. 1483/2012 prevé que el momento de la designación de esta comisión “ad hoc”, sea realizada en el plazo de los cinco días siguientes a contar desde el inicio del período de consultas, añadiendo que el procedimiento no se paralizará ante la falta de designación. Establece igualmente esta disposición que si la empresa no hubiera comunicado a los trabajadores la posibilidad de realizar esta designación antes de abrir el período de consultas, deberá hacerlo en ese momento, indicándoles que la falta de designación no impedirá que continúe el procedimiento.

Según dispone el artículo 27 del R.D. 1483/2012 las comisiones negociadoras deberán establecer en su acta de constitución que se constituyen como órgano colegiado en cuanto a la formalización de su voluntad y el carácter vinculante de sus decisiones. Igualmente deberá acreditarse si la negociación se realiza globalmente para todos los centros de trabajo o de manera diferenciada por centros, cuando el despido colectivo afecte a varios centros de trabajo⁴¹

2.2.6. SUSTITUCIÓN DEL PERIODO DE CONSULTAS. MEDIACIÓN O ARBITRAJE.

Según lo previsto en el artículo 51.2 E.T. el empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la

tiene legitimación activa para impugnar el despido colectivo. De otra forma, sería incongruente que un órgano legitimado para convenir las extinciones colectivas, no esté capacitado para impugnarlas, ya que dicha limitación supondría que no habría modo de impugnarlas en empresas sin representación de los trabajadores.

⁴⁰ En este caso la empresa podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrada, pudiendo ser las más representativas a nivel autonómico, y con independencia de que la organización en que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial (artículo 26.5 del R.D. 1483/2012)

⁴¹ Recuérdese aquí que el empresario, en la comunicación de iniciación del despido colectivo, debe desglosar la información por centros y, en su caso, por provincia y Comunidad Autónoma.

empresa⁴². Dicho procedimiento deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para el periodo de consultas.

En la práctica se puede acceder a los procedimientos establecidos de solución autónoma de conflictos laborales, aunque no se haya producido adhesión al respecto en el convenio colectivo aplicable, con independencia ahora de lo previsto en el artículo 3.2 del “Acuerdo Sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales” (ASAC). Por ejemplo la adhesión al ASAC, sin perjuicio de su artículo 3.2, no requiere ineludiblemente que se haga en convenio colectivo, sino que cabe hacerlo por medio del acta “ad hoc” prevista en el artículo 3.3 d) del ASAC. El ASAC tiene previsiones específicas sobre los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas del despido colectivo⁴³.

2.2.7. MEDIDAS SOCIALES DE ACOMPAÑAMIENTO.

Con independencia del número de trabajadores afectados o del número total de trabajadores de la empresa, el artículo 8 del R.D. 1483/2012 regula el contenido de lo que anteriormente se denominaba <<plan de acompañamiento social>> a efectos de su negociación durante el periodo de consultas.

Así y con el objeto de reducir los despidos y atenuar sus consecuencias el R.D. 1483/2012 indica una serie de medidas que podrán ser consideradas por las partes durante el periodo de consultas:

- a) Medidas para evitar o reducir los despidos:
- Recolocación interna dentro de la empresa o del grupo de empresas.
 - Movilidad funcional y movilidad geográfica⁴⁴
 - Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, según lo establecido en el artículo 41 E.T.
 - “Descuelgue” del convenio colectivo, de conformidad con lo previsto en el artículo 82.3 del E.T.

⁴² El artículo 28.4 del R.D. 1483/2012 precisa que en particular los regulados en los acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos.

⁴³ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. “Estudio preliminar: un relevante cambio legal y de prácticas” en el libro “Guía de los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada”. GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I. y REYES HERREROS, J. (Dr.) y OTROS. Editorial: LEX NOVA. Noviembre 2012. Pág. 29.

⁴⁴ Dentro de los límites establecidos en los artículos 39 y 40 del E.T.

- Acciones formativas y de reciclaje profesional que puedan apoyar la continuidad del proyecto empresarial.
- Cualquier otra medida que tenga por objeto reducir el número de trabajadores despedidos.

b) Medidas para atenuar las consecuencias de los despidos:

- Derecho a un reingreso preferente⁴⁵
- Recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas⁴⁶
- Acciones formativas y de reciclaje profesional que mejoren la empleabilidad de los afectados.
- Promoción del empleo por cuenta propia como autónomos o en empresas de economía social, siempre que no persigan la continuidad de la prestación laboral de los trabajadores afectados hacia la misma empresa, mediante contratos de obras o servicios o tipos contractuales análogos que tengan por fin la elusión en fraude de ley de las obligaciones dimanantes del contrato de trabajo.
- Compensación de gastos derivados de traslados.
- Compensación de las diferencias salariales con un nuevo empleo.

Si el empresario incumple las medidas de acompañamiento social acordadas se podrá interponer una reclamación ante la jurisdicción social por parte de los trabajadores afectados, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa que proceda⁴⁷. Ni que decir tiene que, aunque la norma no lo explicita como contenido de las medidas sociales de acompañamiento, la cuantía indemnizatoria a los efectos de atenuar las consecuencias de las extinciones contractuales es, en la práctica, el núcleo de la negociación.⁴⁸ Y el impago de esta indemnización o el desacuerdo con su cuantía, conllevará la interposición de una reclamación de cantidad ante la jurisdicción social⁴⁹.

⁴⁵ En vacantes del mismo o similar grupo, y en el plazo que se acuerde.

⁴⁶ Deberá aportarse a la documentación del procedimiento la identificación de la empresa de recolocación y el detalle de las medidas de recolocación.

⁴⁷ Artículo 51.10 del E.T. y artículo 15.3 del R.D. 1483/2012

⁴⁸ Por remisión a lo previsto en el artículo 53.1 E.T., la indemnización legal del despido colectivo es equivalente a veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades

⁴⁹ MARTÍN FLOREZ, L. "El despido colectivo" en el libro "Guía de los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada", GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I. y REYES HERREROS, J. (Dr.) y OTROS. Editorial: LEX NOVA. Noviembre 2012. Pág. 81.

2.2.8. PLAN DE RECOLOCACIÓN EXTERNA

El artículo 51.10 del E.T. establece la obligación de ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa, si el despido colectivo afecta a más de cincuenta trabajadores y con independencia del número total de trabajadores de la plantilla.

A los efectos de computar el número de los trabajadores afectados por el despido colectivo, habrá de estarse también a las extinciones producidas en el periodo de referencia de noventa días anteriores a iniciativa de la empresa o empresas del mismo grupo, en virtud de motivos no inherentes a la persona del trabajador. A este respecto la Disposición Transitoria única del R.D. 1483/2012 establece que sólo se tendrán en cuenta las extinciones que se hayan producido después de la entrada en vigor del R.D. 1483/2012.

El artículo 9 del R.D. 1483/2012 desarrolla esa obligación establecida en el E.T. y prevé lo siguiente:

- El plan deberá llevarse a cabo a través de empresas de recolocación externa autorizadas y debe aportarse junto con la documentación que se acompañe a la apertura del periodo de consultas⁵⁰
- El plan deberá garantizar una atención continuada por un período mínimo de seis meses, con especial extensión e intensidad a los de mayor edad.
- Deberá contener medidas adecuadas a su finalidad y que abarquen las siguientes materias:
 - o Intermediación⁵¹
 - o Orientación profesional⁵²
 - o Formación profesional⁵³
 - o Atención personalizada y asesoramiento de los trabajadores respecto de todos los aspectos relacionados con su recolocación, en especial respecto de la búsqueda activa de empleo por su parte.

⁵⁰ El contenido del plan que se aporte al inicio del periodo de consultas, puede ser modificado durante la negociación, si bien, su redacción definitiva deberá ser presentada a la finalización del periodo de consultas (art. 9.4 del R.D. 1483/2012)

⁵¹ Puesta en contacto con las ofertas de trabajo en otras empresas.

⁵² Identificación del perfil personal de los trabajadores para la cobertura de puestos de trabajo en las posibles empresas destinatarias de la recolocación.

⁵³ Para la capacitación de los trabajadores en relación con las ofertas de empleo que surjan en esas empresas.

El incumplimiento por la empresa de esta obligación y, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa que proceda, podrá dar lugar a la correspondiente reclamación ante el orden jurisdiccional social⁵⁴

2.2.9. EL INFORME DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (ITSS)⁵⁵

Como ya se ha puesto de manifiesto, la Autoridad Laboral deberá comunicar a la ITSS la iniciación del procedimiento, con aportación de toda la documentación recibida. El objeto de esta comunicación es la emisión de un informe que quedará incorporado al procedimiento, y que deberá ser evacuado en el plazo improrrogable de los quince días siguientes a que se reciba por la Autoridad Laboral la notificación de la finalización del periodo de consultas.

El informe de la ITSS versará sobre los extremos de dicha comunicación, constatará que la documentación aportada se ajusta a derecho en relación con la concreta causa de despido alegada y sobre el desarrollo y cumplimiento del periodo de consultas.

Si la ITSS comprueba que existe dolo, coacción, fraude o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo adoptado en el período de consultas, o si se considerase que éste tiene por objeto la percepción indebida de prestaciones, informará de todo ello para su valoración por la Autoridad Laboral y la entidad gestora de las prestaciones por desempleo.

En el informe también constarán los criterios esgrimidos para la designación de los trabajadores afectados, a fin de comprobar la inexistencia de discriminación y el cumplimiento de las prioridades de permanencia en la empresa.

Igualmente, la ITSS informará sobre las medidas de acompañamiento social, la presentación del plan de recolocación externa, (cuando así sea preceptivo) y que éste cumple los requisitos exigidos por la norma.

De detectarse deficiencias de forma en el procedimiento, la Autoridad Laboral hará las oportunas advertencias a las partes.

⁵⁴ Artículo 51.10 del E.T. y artículo 15.3 del R.D. 1483/2012.

⁵⁵ Artículo 11 del R.D 1483/2012.

Asimismo, y con independencia del informe que emita, cabe recordar que la Autoridad Laboral puede asistirse de la ITSS en las funciones de asistencia y mediación que la norma le ha conferido.

2.2.10. ADOPCIÓN DE ACUERDOS EN EL PERIODO DE CONSULTAS⁵⁶

Los acuerdos en el periodo de consultas requieren la conformidad de la mayoría de los miembros de la comisión negociadora que, en su conjunto, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros afectados, y solo se considerarán acuerdos a estos efectos si se suscriben por la representación legal de los trabajadores o por la comisión “ad hoc” a la que ya se ha hecho referencia anteriormente.

Para la adopción válida de acuerdos en el caso de varios centros de trabajo afectados, el artículo 28 del R.D. 1483/2012 dispone lo siguiente:

- a) Comisión negociadora integrada por representantes de varios centros de trabajo: para la atribución de mayoría a esa comisión, se aplicará lo que decida la propia comisión negociadora; en caso de ausencia de decisión, se atribuirá la mayoría en función del porcentaje de representación que tenga, en cada caso, cada uno de sus integrantes.
- b) Tantas comisiones negociadoras como centros afectados: en tal caso, se considerará que el acuerdo se ha alcanzado en aquellos centros en que hayan votado a favor la mayoría de los miembros de la comisión negociadora del centro.

2.2.11. FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO⁵⁷

Una vez finalizado el periodo de consultas, el empresario deberá comunicarlo a la Autoridad Laboral, sea cual fuere su resultado. Si la negociación finalizó con acuerdo, se deberá trasladar a la Autoridad Laboral copia íntegra del mismo.

Sin perjuicio de lo anterior y si no hay acuerdo, el empresario deberá comunicar a la Autoridad Laboral y a la representación legal de los trabajadores la decisión sobre el

⁵⁶ Artículo 28 del R.D. 1483/2012.

⁵⁷ Artículo 12 del R.D. 1483/2012.

despido. Esta comunicación deberá realizarse en el plazo máximo de quince días a contar desde la fecha de la última reunión mantenida en el periodo de consultas.⁵⁸

Pero no basta con comunicar la decisión de la empresa sin más. Es necesario que dicha comunicación incluya las medidas sociales de acompañamiento acordadas u ofrecidas por la empresa, y el plan de recolocación externa.

Además será necesario que la empresa remita las actas elevadas durante el periodo de consultas y firmadas por todos los asistentes.

Por último, la Autoridad Laboral trasladará la comunicación de la empresa a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y a la administración de la Seguridad Social, cuando resulten afectados trabajadores de 55 o más años, a los efectos de suscribir el Convenio Especial con la Seguridad Social.

2.3. NOTIFICACIÓN DE LOS DESPIDOS⁵⁹

Los despidos tienen que ser comunicados individualmente a los trabajadores una vez que la empresa haya comunicado su decisión a la Autoridad Laboral y a los representantes legales de los trabajadores. Esta comunicación de despido deberá realizarse de conformidad con lo previsto en el artículo 53.1 del E.T.; esto significa que:

- El **despido hay que comunicarlo por escrito expresando la causa**, es decir, los motivos alegados para el despido colectivo.
- Se deberá **poner a disposición del trabajador**, bien la **indemnización** que se haya acordado en el período de consultas o bien la indemnización legal, en el caso de que no se haya alcanzado un acuerdo. La indemnización será la equivalente a veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.
- Se deberá conceder al trabajador un plazo de **preaviso de quince días** o compensarlo económicamente si no se respetara.
- Deberá de entregarse **copia de esta comunicación a la representación legal de los trabajadores.**

⁵⁸ El cumplimiento de este plazo resulta muy relevante pues, transcurrido éste, el procedimiento caducará, quedando imposibilitada la empresa para proceder a los despidos.

⁵⁹ Artículo 14 del R.D. 1483/2012.

En todo caso, el despido no podrá ser efectivo hasta que no hayan transcurrido como mínimo treinta días entre la fecha de comunicación de la apertura del periodo de consultas a Autoridad Laboral y la fecha de efectos del despido.

3. ASPECTOS PROCESALES

3.1. LOS DIFERENTES CAUCES DE IMPUGNACIÓN DE UN DESPIDO COLECTIVO.

Como ya se ha mencionado anteriormente, una de las mayores novedades operadas por la reforma, es la atribución de competencia a la jurisdicción social en materia de impugnación de decisiones o resoluciones relacionadas con despidos colectivos, en detrimento de la jurisdicción contencioso-administrativa, que hasta la fecha era competente para conocer de estos asuntos. De esta forma se evita que una jurisdicción no especializada en materia laboral enjuicie estos aspectos básicos y trascendentales derivados de las relaciones laborales⁶⁰.

Por otro lado, en ciertos casos el ordenamiento jurídico sujeta las extinciones del contrato de trabajo a mayores controles y garantías; esto ocurre con las extinciones reguladas en el artículo 51 E.T.

Estas extinciones presentan dos notas especiales⁶¹: a) su carácter colectivo, en cuanto que afectan a un determinado número de trabajadores (el que en cada caso establece el art. 51 E.T.) y b), su vinculación a causas relativas a la crisis empresarial, esto es a causas económicas, organizativas, técnicas o de producción.

La vía de impugnación de los despidos colectivos también ha sido objeto de profundas modificaciones. La acción de impugnación del despido colectivo se regula en el

⁶⁰ GOROSTEGUI ARRIERO, J. "Otras cuestiones" en el libro "Guía de los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada", GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I. y REYES HERREROS, J. (Dr.) y OTROS. Editorial: LEX NOVA. Noviembre 2012. Pág. 149.

⁶¹ ESTEVE SEGARRA, A. "Extinción del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción: individual y colectivo. Aspectos procesales y concursal" en el libro "Extinción del Contrato de Trabajo", ALFONSO MELLADO C.L. y RODRIGUEZ PASTOR, G y SALCEDO BELTRAN, C (Coord.) y OTROS. Editorial: Tirant lo Blanch. Febrero de 2013. Pág. 239.

artículo 124 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS), que diferencia dos grandes cauces procesales según quién sea el sujeto que impugna el despido colectivo:

- a) Si la impugnación es planteada por sujetos colectivos (los representantes legales o sindicales de los trabajadores), se aplican las reglas establecidas en los **doce primeros apartados del artículo 124 LRJS**
- b) Si la impugnación es planteada de forma individual por los trabajadores afectados o si versa sobre la inaplicación de las reglas de prioridad de permanencia previstas legal o convencionalmente o establecidas en el periodo de consultas, la pretensión se encauzará por la **modalidad procesal de extinción por causas objetivas con las especialidades previstas en el apartado decimotercero del artículo 124 LRJS.**

Por otro lado, si iniciado el proceso individual se plantease demanda por los representantes legales de los trabajadores contra la decisión empresarial, el proceso individual se suspenderá hasta la resolución de este segundo proceso interpuesto por los sujetos colectivos, que **una vez firme tendrá efecto de cosa juzgada.**

Además de los cauces anteriores, cabe tener en cuenta otras vías de impugnación de un despido colectivo:

- La Autoridad Laboral también puede impugnar el acuerdo adoptado en proceso de consultas si estima que éste se ha alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso del derecho o para la obtención indebida de prestaciones por desempleo, mediante el correspondiente **procedimiento de oficio regulado en el artículo 148 b) LRJS.**

En caso de que se plantee demanda de oficio estando ya iniciado el procedimiento de impugnación de despido colectivo por los representantes legales de los trabajadores o acción declarativa del empresario, el procedimiento de oficio quedará en suspenso hasta la resolución del proceso colectivo, pudiendo ser la Autoridad Laboral parte en el proceso incoado por los representantes de los trabajadores o el empresario.

La sentencia que se dicte en este proceso colectivo tendrá eficacia de cosa juzgada sobre los procesos de oficio pendientes de resolución.

- También cabe la posibilidad de que si el despido colectivo no es impugnado por los representantes de los trabajadores o por la Autoridad Laboral, pueda plantearse una demanda por el empresario para validar judicialmente su decisión extintiva, es decir, para que se declare que la misma es ajustada a derecho. A este peculiar proceso se le otorgan similares efectos de cosa juzgada respecto a los procesos individuales de impugnación del despido colectivo⁶²

En el caso de litigios sobre el pago y la cuantía de las indemnizaciones por despido, la cuestión de la modalidad procesal depende del objeto de la pretensión. Si el objeto del litigio versa únicamente sobre la falta de abono por parte del empresario de la indemnización o existe disconformidad sobre su importe, la vía procesal para reclamar su pago o el abono de las diferencias será la del proceso ordinario, o en su caso⁶³, el monitorio.

La no utilización del cauce de impugnación de los despidos colectivos para estas cuestiones se refuerza a la vista del artículo 15.1 y 2 del R.D. 1483/2012, que señala que el trabajador podrá reclamar en el Juzgado el pago de las indemnizaciones o la cuantía de las mismas.

Hay que tener en cuenta que en los litigios sobre pago y cuantía de las indemnizaciones, el FOGASA ha de ser llamado a juicio cuando deba responder en caso de insolvencia empresarial o puedan derivarse responsabilidades según lo previsto en el artículo 23 LRJS. El no llamamiento puede producir la nulidad de actuaciones al tratarse de un litisconsorcio pasivo necesario.⁶⁴

3.2. LA MODALIDAD PROCESAL DE IMPUGNACIÓN DEL DESPIDO COLECTIVO POR SUJETOS COLECTIVOS.

Es la impugnación del despido colectivo planteada por los representantes legales o sindicales de los trabajadores y las comisiones “ad hoc” constituidas conforme se estipula en los artículos 41.4 y 51.2, párrafo sexto E.T.

⁶² Artículo 124.3 LRJS.

⁶³ ESTEVE SEGARRA, A. “Extinción del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción: individual y colectivo. Aspectos procesales y concursal” en el libro “Extinción del Contrato de Trabajo”, ALFONSO MELLADO C.L. y RODRIGUEZ PASTOR, G y SALCEDO BELTRAN, C (Coord.) y OTROS. Editorial: Tirant lo Blanch. Febrero de 2013. Pág. 240 y 241.

⁶⁴ Sentencia del Tribunal Supremo STS, Sala de lo Social de 17 de Junio de 1986

La competencia funcional para conocer en instancia de los procesos de despidos colectivos impugnados por los representantes de los trabajadores corresponde a las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial no superior al de una Comunidad Autónoma. Si los efectos superan dicho ámbito geográfico, el órgano competente será la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional⁶⁵.

La atribución de estas competencias a las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia y de la Audiencia Nacional, se justifica por el carácter urgente y preferente que se quiere dar a estos litigios, cuya celeridad se quiere impulsar mediante la concesión del recurso de casación contra las sentencias de las Salas, que se ocuparán desde ahora de conocer en única instancia de la impugnación de los despidos por los representantes legales de los trabajadores o en su defecto la demanda promovida por el empresario para que se declare ajustado a derecho el despido colectivo, pretendiéndose de este modo conseguir respuestas homogéneas a estas medidas, concediéndose el recurso de casación contra las sentencias de despido colectivo para generar una jurisprudencia consolidada sobre estas materias en el plazo de tiempo más breve posible, lo que habría sido inviable si la competencia se hubiera residenciado en los Juzgados de lo Social, puesto que el recurso de suplicación habría retrasado y complicado los pronunciamientos del Tribunal Supremo⁶⁶.

3.2.1. LEGITIMACIÓN ACTIVA Y LEGITIMACIÓN PASIVA.

La legitimación activa corresponde a los representantes legales o sindicales de los trabajadores, en el caso de éstos últimos se exige su implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo.

No hay que olvidar que ostentan también legitimación activa las comisiones “ad hoc” integradas por trabajadores de la empresa para negociar en el proceso de consultas en empresas o centros de trabajo en los que no existe una estructura representativa. Como ya se decía anteriormente, aunque esta comisión no es una representación legal de los trabajadores (referida al Comité de Empresa o Delegados de Personal) ni una

⁶⁵ Artículos 7 a) segundo párrafo y 8.1 segundo párrafo de la LRJS.

⁶⁶ BODAS MARTÍN, R. “Modificaciones de la Ley 36/2011 de 10 de Octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, producidas por la Ley 3/2012, de 6 de julio” en el libro “La regulación del mercado laboral. Un análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto Ley 20/2012”. GARCÍA-PERROTE ESCARTIN, I. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dir.) y OTROS. Editorial: LEX NOVA. Noviembre 2012. Pág. 498.

representación sindical, cabe entender que sí ostenta la legitimación activa para la impugnación de un despido colectivo, pese al silencio legal⁶⁷. En este sentido ya se han pronunciado los tribunales considerando que la referencia contenida en el artículo 124 LRJS a los representantes legales o sindicales no puede interpretarse en un sentido excluyente, pues no tendría sentido (como ya se dijo anteriormente) que la comisión de trabajadores nombrada “ad hoc” en empresas donde no existen dichos representantes y que tiene legitimación para alcanzar un acuerdo extintivo, careciese de legitimación para impugnarlo.⁶⁸

Por otro lado la legitimación pasiva corresponde al empresario y en los casos donde el periodo de consultas hubiera acabado con acuerdo se impone una situación de litisconsorcio pasivo obligatorio y también deberá demandarse a los firmantes del acuerdo.

3.2.2. LA DEMANDA.

La regulación de la demanda en este tipo de procesos contiene algunas especialidades referidas a las causas de impugnación de los despidos colectivos, a la exclusión de la obligatoriedad de celebración de los actos previos de evitación del proceso y al plazo de interposición de la demanda.

- **Causas de impugnación**

La primera de las previsiones específicas es que se establecen expresamente las causas de impugnación del despido colectivo. Así el artículo 124.2 LRJS, establece que la demanda de impugnación del despido colectivo podrá fundarse en los siguientes motivos:

- a) Que no concurra la causa legal indicada en la comunicación escrita.
- b) Que no se haya realizado o respetado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 E.T. o no se haya respetado el procedimiento en los despidos por fuerza mayor, previsto en el artículo 51.7 E.T. Ha de reseñarse que esta causa extintiva fue objeto de una redacción diferente con anterioridad a la Ley 3/2012, que tras la modificación realizada

⁶⁷ESTEVE SEGARRA, A. “Extinción del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción: individual y colectivo. Aspectos procesales y concursal” en el libro “Extinción del Contrato de Trabajo”, ALFONSO MELLADO C.L. y RODRIGUEZ PASTOR, G y SALCEDO BELTRAN, C (Coord.) y OTROS. Editorial: Tirant lo Blanch. Febrero de 2013. Pág. 242.

⁶⁸ En este sentido se pronuncia la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social de 23 de Mayo de 2012

parece ceñir la causa de impugnación no a cualquier incumplimiento del procedimiento del despido colectivo, sino simplemente a la no realización del periodo de consultas o la entrega de la documentación prevista en el artículo 51.2 E.T. El incumplimiento general del procedimiento según la redacción vigente se ciñe a los despidos colectivos por fuerza mayor.

En la práctica⁶⁹ se ha considerado que motiva la nulidad la deficiente documentación aportada a los representantes de los trabajadores en el inicio del periodo de consultas, cuando no se especificó la clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido⁷⁰; asimismo, la falta de aportación de la documentación económica completa y del informe técnico, motiva también la nulidad del despido colectivo⁷¹.

- c) Que la decisión extintiva se ha adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. Entre los supuestos de fraude se ha incluido la tramitación del despido colectivo ocultando una situación de grupo de empresas que viciaría todo el proceso de despido colectivo al desenvolverse en un marco más reducido del que correspondía al empresario real.⁷² También que durante el periodo de consultas la empresa haya llevado a cabo presiones inadmisibles a los negociadores,⁷³ o negociaciones paralelas con los trabajadores afectados, vaciando de contenido el proceso negociador. Y ello aunque dicha actuación se haya realizado en uno de los centros de trabajo, pues la nulidad del despido, llevada a cabo en un centro de trabajo, impregna la íntegra decisión extintiva, que ha de ser declarada nula en su conjunto.⁷⁴
- d) Que la decisión extintiva se ha realizado vulnerando derechos fundamentales y libertades públicas

El tenor legal parece contener un listado no taxativo de causas de impugnación del despido colectivo, pero en todo caso el artículo 124 LRJS excluye algunas causas. En efecto, en ningún caso podrán ser objeto de este proceso las pretensiones relativas a la

⁶⁹ESTEVE SEGARRA, A. "Extinción del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción: individual y colectivo. Aspectos procesales y concursal" en el libro "Extinción del Contrato de Trabajo", ALFONSO MELLADO C.L. y RODRIGUEZ PASTOR, G y SALCEDO BELTRAN, C (Coord.) y OTROS. Editorial: Tirant lo Blanch. Febrero de 2013. Pág. 243.

⁷⁰ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 23 de mayo de 2012.

⁷¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 25 de junio de 2012.

⁷² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 23 de mayo de 2012 y Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social de 26 de julio de 2012.

⁷³ Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social de 26 de julio de 2012.

⁷⁴ Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social de 25 de julio de 2012, sentencia 90/2012.

inaplicación de las reglas de prioridad de permanencia previstas legal o convencionalmente o establecidas en el acuerdo adoptado en el periodo de consultas. Tales pretensiones se plantearán a través del proceso individual a que se refiere el apartado 13 del artículo 124 LRJS.

- **No obligatoriedad de actos de evitación propios del proceso**

En coherencia con su carácter urgente y preferente, el proceso de impugnación de despidos colectivos por los representantes de los trabajadores está exceptuado de los actos de evitación del proceso, esto es, de la realización del intento de conciliación o mediación (artículo 64.1 LRJS) o de la interposición de la reclamación administrativa previa (artículo 70.1 LRJS). Esta excepción está en la línea de <<evitar una demora excesiva en la búsqueda de una respuesta judicial a la decisión empresarial extintiva⁷⁵>>

.- **Plazo de caducidad**

El plazo de impugnación es de veinte días, siendo un plazo de caducidad a contar desde la fecha del acuerdo alcanzado en periodo de consultas o desde la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión de despido colectivo adoptada por el empresario al finalizar el periodo de consultas (artículo 51.2 E.T.). La presentación de la demanda de efectos colectivos (por los representantes de los trabajadores o por el empresario) suspenderá el plazo de caducidad de la acción individual de despido.

Recuérdese, que el mes de Agosto es hábil a todos los efectos (artículo 43.4 LRJS)

- **Admisión a trámite de la demanda, aportación de documentación sobre las consultas e información a los trabajadores afectados.**

Según dispone el apartado noveno del artículo 124 LRJS, admitida a trámite la demanda, el Secretario Judicial debe realizar una serie de actuaciones:

⁷⁵ESTEVE SEGARRA, A. “Extinción del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción: individual y colectivo. Aspectos procesales y concursal” en el libro “Extinción del Contrato de Trabajo”, ALFONSO MELLADO C.L. y RODRIGUEZ PASTOR, G y SALCEDO BELTRAN, C (Coord.) y OTROS. Editorial: Tirant lo Blanch. Febrero de 2013. Pág. 244.

a) En primer lugar, debe dar traslado de la demanda al empresario demandado y requerirle para que en el plazo de cinco días presente preferiblemente en soporte informático, la documentación y las actas del periodo de consultas y la comunicación a la Autoridad Laboral del resultado del mismo. En ese requerimiento, el Secretario Judicial ordenará al empresario que en el plazo de cinco días notifique a los trabajadores que pudieran resultar afectados por el despido colectivo, la existencia del proceso planteado por los representantes de los trabajadores, para que en el plazo de quince días comuniquen al órgano judicial un domicilio a efectos de notificación de la sentencia. Los trabajadores no son emplazados al proceso para comparecer en el acto del juicio como parte y formular sus pretensiones, sino únicamente a los efectos de que ellos puedan poner en conocimiento del órgano judicial un domicilio a efectos de la notificación de la sentencia firme que ponga fin al procedimiento.

Dada la obligación de colaboración del empresario en cuanto a la aportación de la documentación y la información a los trabajadores afectados, se regulan en la norma los efectos del incumplimiento de estas obligaciones. Se dispone al efecto que de no hacerlo, el Secretario Judicial reiterará por la vía urgente su inmediata remisión en el plazo de tres días, con apercibimiento de que de no cumplirse en el plazo este segundo requerimiento, se impondrán las medidas de apremios pecuniarios en los términos de los artículos 75.5 y 241.3 LRJS, a los que el artículo 124.9 LRJS se remite.

Además esa conducta podrá valorarse para tener por probados los hechos que pretendían probarse por la parte demandante.

b) En segundo lugar el Secretario Judicial debe recabar copia del expediente administrativo relativo al despido colectivo.

3.2.3. SEÑALAMIENTO Y TRAMITACIÓN.

El proceso es urgente y preferente. La preferencia es absoluta respecto a otros procedimientos, con la única salvedad de la modalidad procesal de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas. En la misma resolución de admisión a trámite de la demanda, el Secretario Judicial señalará el acto del juicio dentro de los quince días siguientes. Se prevé expresamente que en la citación para este acto se acordará de oficio

el previo traslado entre las partes o aportación anticipada de la prueba documental o pericial que por su volumen o complejidad sea conveniente posibilitar su examen previo con cinco días de antelación a la fecha del juicio. Esta previsión supone una aplicación expresa de la posibilidad establecida con carácter general en el artículo 82.4 LRJS.

La celeridad en la tramitación también se plasma en que contra las resoluciones de tramitación que se dicten no cabrá recurso, salvo el de declaración inicial de incompetencia (artículo 124.8 LRJS).

3.2.4. SENTENCIA: POSIBLES CALIFICACIONES DEL DESPIDO Y EFECTOS

La sentencia debe dictarse en el plazo de cinco días desde la celebración del juicio, en línea con lo previsto con carácter general en el artículo 97.1 LRJS. En cuanto a los pronunciamientos, el apartado 11 del artículo 124 LRJS regula las siguientes posibilidades con una terminología desconocida hasta el momento en la jurisdicción social:

- A) En primer lugar se declarará **ajustada a Derecho** la decisión extintiva cuando el empresario habiendo cumplido lo previsto en los artículos 51.2 (realización del periodo de consultas, entrega de la documentación exigida, negociación de buena fe, etc...) y 51.7, acredite la concurrencia de la causa legal esgrimida (párrafo segundo del apartado 11 del artículo 124 LRJS).

- B) En segundo lugar se declarará **no ajustada a Derecho** la decisión extintiva cuando el empresario no haya acreditado la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva.

Las consecuencias son las mismas que las del despido improcedente, pero como quiera que en este tipo de extinciones, el trabajador suele haber ya recibido una indemnización de veinte días de salario con el límite de doce mensualidades, los efectos son que se deduce lo ya recibido respecto a la indemnización de despido improcedente (de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con el límite de 24 mensualidades, con el régimen transitorio en la disposición

transitoria quinta de la Ley 3/2012⁷⁶) y en el caso de que se opte por la readmisión, se devuelve el importe. En este último caso, habría derecho a percibir los salarios de tramitación (esto es, a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que lo declara improcedente). También en supuestos de extinciones declaradas improcedentes que afectaran a representantes legales o sindicales.

- C) En tercer lugar se declarará **nula** la comunicación extintiva, cuando se produzca alguna de las siguientes situaciones:
- a. –Cuando el empresario no haya realizado el periodo de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 E.T. o no haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 E.T.
 - b. –Falta de autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista.
 - c. –O cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas o con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

En el caso de que la calificación de nulidad derive del fraude en los despidos colectivos, el órgano judicial ha de tener en cuenta las reglas de orden sustantivo para la determinación de los despidos colectivos. En particular se presume en el artículo 51 E.T., que cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en dicho artículo, la empresa realice extinciones en dicho contrato al amparo de lo dispuesto en el artículo 52 c) E.T. en un número inferior a los umbrales

⁷⁶ La Disposición Transitoria Quinta de la Ley 3/2012 establece que: 1. La indemnización por despido prevista en el apartado 1 del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, en la redacción dada por la presente ley (Ley 3/2012), será de aplicación a los contratos suscritos a partir del 12 de febrero de 2012. 2. La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad al 12 de febrero de 2012 se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior, prorrateándose igualmente por meses los periodos de tiempo inferiores a un año. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior al 12 de febrero de 2012 resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso. 3. En el caso de trabajadores con contrato de fomento de la contratación indefinida, se estará a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Sexta de esta Ley.

señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas extinciones se considerarán en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

Además el artículo 51 E.T. también establece que para el cómputo del número de extinciones, se tendrán en cuenta cualesquiera producidas en el periodo de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1c) E.T. siempre que su número sea al menos de cinco.

En los casos donde se declare la nulidad del despido, la sentencia declarará el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación en su puesto de trabajo en los términos del artículo 123.2 y 3 LRJS. Ello implica el reintegro de la indemnización percibida y el derecho al cobro de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta aquella en que se produzca la readmisión.

En el caso de que la empresa debiera abonar una compensación por incumplimiento de los días de preaviso, no cabe reducir el importe de los salarios de tramitación, pues se trata de indemnizaciones correspondientes a distintas situaciones.

Aunque la declaración de nulidad de la decisión extintiva implicará normalmente la readmisión de los trabajadores despedidos, en los casos en que esta resultase imposible por cese o cierre de la empresa, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 286 LRJS, a cuyo tenor el juez dictará auto declarando extinguida la relación laboral desde su fecha, acordando que se abonen a los trabajadores afectados las indemnizaciones por despido improcedente y salarios dejados de percibir. Además según dispone el artículo 281.2 LRJS: “En atención a las circunstancias concurrentes y a los perjuicios ocasionados por la no readmisión o por la readmisión irregular, podrá fijar una indemnización adicional de hasta quince días de salario por año de servicio y con un máximo de doce mensualidades. En ambos casos se prorratearán los periodos de tiempo inferiores a un año y se computará, como tiempo de servicio el transcurrido hasta la fecha del auto.”

3.2.5 RECURSOS.

La sentencia de instancia, ya sea dictada por la Sala de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia o de la Audiencia Nacional, será recurrible en casación ordinaria.

3.2.6 EFECTOS DE LA SENTENCIA FIRME.

La sentencia firme se notificará no solo a quienes hayan sido parte, sino a los trabajadores afectados que hubieran puesto en conocimiento del órgano judicial un domicilio a efectos de su notificación, así como a la Autoridad Laboral, a la entidad gestora de prestaciones por desempleo y a la Administración de la Seguridad Social cuando no hubieran sido parte en el proceso.

La sentencia firme tendrá efectos de cosa juzgada sobre los procedimientos individuales de impugnación del despido colectivo y a tenor de lo dispuesto en el artículo 160.5 LRJS, al que se remite el propio artículo 124.13 b), se proyectará sobre quienes no hayan sido parte en el proceso correspondiente. Este mismo efecto se proyecta sobre el procedimiento de oficio instado por la Autoridad Laboral en los términos del artículo 148 b) LRJS y que esté pendiente de resolución al quedar suspendido por estar en curso el procedimiento colectivo de impugnación del despido colectivo.

3.3. LA DEMANDA PROMOVIDA POR EL EMPRESARIO PARA QUE SE DECLARE AJUSTADO A DERECHO EL DESPIDO COLECTIVO.

El artículo 124.3 LRJS ha introducido de modo forzado en el procedimiento de impugnación de despidos colectivos una acción por la que se legitima al empresario a solicitar que se declare ajustado a derecho el despido colectivo. Esta acción empresarial está condicionada al cumplimiento de dos requisitos obligados:

- a) que el despido colectivo no se haya impugnado por los representantes de los trabajadores dentro del plazo legalmente establecido para ello.
- b) que la Autoridad Laboral no haya interpuesto la demanda de oficio contenida en el artículo 148 b) LRJS.

Parece claro que la acción empresarial es subsidiaria a la impugnación del despido e incluso a la demanda de oficio, regulada en el mencionado artículo 148 b) LRJS, cuyo objeto es la nulidad del acuerdo alcanzado en el periodo de consultas cuando se haya producido fraude de ley, dolo, coacción o abuso del derecho⁷⁷.

⁷⁷ BODAS MARTÍN, R. "Modificaciones de la Ley 36/2011 de 10 de Octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, producidas por la Ley 3/2012, de 6 de julio" en el libro "La regulación del mercado laboral. Un análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto Ley 20/2012". GARCÍA-PERROTE ESCARTIN, I. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dir.) y OTROS. Editorial: LEX NOVA. Noviembre 2012. Pág. 536.

3.3.1. LEGITIMACIÓN ACTIVA Y PASIVA.

La legitimación activa corresponde únicamente al empresario que decidió la extinción, siempre que el despido colectivo no haya sido impugnado por los representantes de los trabajadores ni se haya interpuesto demanda de oficio por la Autoridad Laboral, como ya se ha mencionado anteriormente.

Están legitimados pasivamente los representantes de los trabajadores, debiendo demandarse a todos los que conformaron la comisión social en la negociación del periodo de consultas, como dispone el artículo 124.3 LRJS.

3.3.2. VIAS PREVIAS

Al igual que en los procedimientos de impugnación colectiva no será necesario agotar ninguna de las formas de evitación del proceso contempladas en el Título V del Libro I de la LRJS.

3.3.3 CADUCIDAD

La demanda empresarial caduca a los veinte días de aquel en que caduque el plazo para impugnar el despido colectivo por los representantes legales de los trabajadores, cuyo cómputo comienza el día en el que concluyó el periodo de consultas con acuerdo, o el día en que se notificó el despido colectivo a los representantes de los trabajadores por el propio empleador (art 124.3 LRJS)

3.3.4 LA DEMANDA.

La finalidad de esta demanda, cuyos efectos serán únicamente declarativos es que se declare que el despido colectivo se ajustó a derecho. Así pues la demanda deberá alegar que el despido colectivo respetó lo previsto en el art. 51.2 E.T., así como la concurrencia de causas, suplicando, por consiguiente que se declare ajustada a derecho la decisión empresarial (art 124.3 LRJS)

3.3.5 ADMISIÓN DE LA DEMANDA. MEDIDAS IMPULSADAS POR EL ORGANO JUDICIAL Y SEÑALAMIENTO DEL JUICIO.

Admitida la demanda serán aplicables las medidas recogidas en el artículo 124.9 LRJS, si bien lo razonable será que el empresario acredite al presentar la demanda, que notificó a los trabajadores que pudieran resultar afectados por el despido la existencia del

proceso⁷⁸, con la finalidad de que estos notifiquen al órgano judicial en un plazo de 15 días sus respectivos domicilios para que se les notifique la sentencia colectiva. Caso de no hacerse así, el Secretario Judicial seguirá los mismos trámites que en el proceso de impugnación del despido colectivo por los representantes de los trabajadores.

La vista del juicio se celebrará en el plazo de 15 días hábiles desde la admisión de la demanda, practicándose las pruebas documentales y periciales del mismo modo que en el proceso de impugnación del despido colectivo.

3.3.6 ESPECIALIDADES EN EL ACTO DEL JUICIO

Corresponderá al empresario acreditar que cumplió el procedimiento previsto en el artículo 51.2 E.T., así como la concurrencia de causas, su relación con el funcionamiento de la empresa y la intensidad de la medida. Cuando no se alcanzó acuerdo en el periodo de consultas los representantes de los trabajadores podrán oponerse a la demanda porque no se respetó el procedimiento del artículo 51.2. ó 51.7 del E.T., o por inexistencia de causa. Consecuentemente si no se acreditan los requisitos constitutivos de la demanda, la sentencia declarará no ajustada a derecho la medida empresarial, pero no podrá realizar otro tipo de pronunciamientos⁷⁹.

3.3.7 LA SENTENCIA Y SU NOTIFICACIÓN

Si la sentencia es estimatoria, declarará que el despido colectivo se ajustó a derecho, o que no lo fue, cuando sea desestimatoria, incluyendo aquellos supuestos en los que la Autoridad Laboral haya sido parte, conforme al artículo 124.7 LRJS ya que su oposición a la demanda debería fundamentarse en los supuestos contemplados en el artículo 148 b) LRJS, si bien la sentencia no podrá declarar directamente la nulidad del acuerdo, aunque se acredite que se suscribió en fraude, dolo, coacción o abuso del derecho, así como cuando se suscribió para lucrar indebidamente prestaciones

⁷⁸ BODAS MARTÍN, R. "Modificaciones de la Ley 36/2011 de 10 de Octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, producidas por la Ley 3/2012, de 6 de julio" en el libro "La regulación del mercado laboral. Un análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto Ley 20/2012". GARCÍA-PERROTE ESCARTIN, I. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dir.) y OTROS. Editorial: LEX NOVA. Noviembre 2012. Pág. 538.

⁷⁹ BODAS MARTÍN, R. "Modificaciones de la Ley 36/2011 de 10 de Octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, producidas por la Ley 3/2012, de 6 de julio" en el libro "La regulación del mercado laboral. Un análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto Ley 20/2012". GARCÍA-PERROTE ESCARTIN, I. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dir.) y OTROS. Editorial: LEX NOVA. Noviembre 2012. Pág. 538 y 539.

contributivas por desempleo, porque dicho pronunciamiento solo podrá hacerse en el procedimiento de oficio, que estará suspendido hasta que se produzca sentencia firme en este procedimiento, pero sí podrá declarar que el procedimiento no se cumplió debidamente.

En dicho supuesto al igual que en las demás causas de nulidad, la sentencia no podrá declarar ningún pronunciamiento que no sea que la decisión extintiva no se ajustó a derecho y producirá efectos de cosa juzgada tanto para la demanda de oficio como para los procedimientos individuales correspondientes en los términos previstos en el art 160.5 LRJS (art 124.3 LRJS)

La sentencia se notificará del mismo modo en que se notifica la sentencia de impugnación del despido colectivo por los representantes de los trabajadores, a tenor de lo dispuesto en el art. 124.12 LRJS.

3.4. EL ESPECIFICO SUPUESTO DE LA DETERMINACIÓN DE LA EXISTENCIA DE DOLO, COACCIÓN, FRAUDE O ABUSO DE DERECHO EN LA CONCLUSIÓN DEL ACUERDO CON LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

Si en el periodo de consultas entre el empresario y los representantes de los trabajadores, se alcanza un acuerdo en términos que suponen la aceptación de la extinción de determinados contratos de trabajo, se remitirá copia íntegra del mismo a la Autoridad Laboral.

Teniendo en cuenta que la Administración no puede entrar a enjuiciar el contenido de estos acuerdos, cuando la Autoridad Laboral, por propia iniciativa o por petición de parte, aprecie dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión de acuerdos de extinción del contrato de trabajo por despido colectivo o por causas derivadas de fuerza mayor, lo remitirá a la autoridad judicial social, a efectos de su posible declaración de nulidad. Del mismo modo la Autoridad Laboral actuará cuando, de oficio o a petición de la Entidad Gestora de la prestación por desempleo, estimase que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

La previsión del artículo 51.6 E.T. hace referencia a los supuestos en que el acuerdo pueda ser fruto de la connivencia entre el empresario y los representantes de los trabajadores con el fin de obtener fraudulentamente prestaciones por desempleo.

3.4.1. LA LEGITIMACIÓN PARA EL INICIO DEL PROCESO IMPUGNATORIO.

La concurrencia de un posible dolo, coacción o abuso del derecho en la conclusión del acuerdo, pueden ser apreciados de oficio por la Autoridad Laboral, normalmente mediante informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, o ser denunciado por terceros, como trabajadores afectados, o incluso, por los propios sujetos firmantes del acuerdo. El ordenamiento jurídico ha otorgado legitimación a los representantes de los trabajadores para impugnar el acuerdo por dolo, fraude, coacción o abuso del derecho a través de la modalidad procesal del artículo 124 LRJS por remisión expresa del artículo 153.1 LRJS. Sin embargo esta legitimación no se reconoce a los trabajadores a título particular, por ser una pretensión de carácter colectivo.

En este contexto cabe plantear qué ocurre en el caso de que impulsada la impugnación a instancia de parte, la Autoridad Laboral, que es quien debe iniciar un proceso de oficio tendente a obtener la nulidad del acuerdo ante la jurisdicción social regulado en el artículo 148 b) LRJS, se niegue a ello.

El problema reside en que como quiera que esta modalidad procesal se inicia por la Autoridad Laboral, la misma no está obligada a iniciar el proceso, pues la LRJS hace referencia <<a cuando la autoridad laboral apreciase.....>>.

Estas expresiones indican que es la Administración la que debe decidir interponer la demanda de oficio, sin perjuicio de que los particulares ante la negativa de la Administración, puedan recurrir la decisión administrativa de no interposición, o bien, impugnar directamente el acuerdo pues se ha entendido que << una cosa es que la Autoridad Laboral no esté obligada, a petición de parte a hacer la comunicación a la jurisdicción social y otra bien distinta, que este orden jurisdiccional, no pueda controlar si la administración ha actuado conforme a la legalidad, actuación esta última que debe desarrollar la Sala de instancia tras valorar los elementos probatorios y los indicios de la conducta denunciada⁸⁰.

3.4.2. EL OBJETO DEL PROCESO.

El objeto del proceso está limitado al control de estas circunstancias, sin que el juez pueda pronunciarse sobre otras cuestiones ajenas al proceso, tales como la concurrencia

⁸⁰ ESTEVE SEGARRA, A. "Extinción del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción: individual y colectivo. Aspectos procesales y concursal" en el libro "Extinción del Contrato de Trabajo", ALFONSO MELLADO C.L. y RODRIGUEZ PASTOR, G y SALCEDO BELTRAN, C (Coord.) y OTROS. Editorial: Tirant lo Blanch. Febrero de 2013. Pág. 250.

de las causas o de la oportunidad del despido colectivo. De este modo el objeto de esta modalidad del procedimiento de oficio se ciñe a los vicios señalados por la Autoridad Laboral, no pudiendo emplearse para abordar otras cuestiones.

3.4.3. LA TRAMITACIÓN GENERAL DEL PROCESO INICIADO DE OFICIO.

Conforme al artículo 148 b) LRJS se inicia mediante resolución de la Autoridad Laboral en la que se aprecie dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión de un acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en un despido colectivo o por fuerza mayor.

El primer efecto de la demanda en este tipo de procedimientos es que la presentación de la misma conlleva la suspensión del plazo de caducidad que la misma dispone para dictar la resolución autorizadora del despido (aún exigible en los despidos colectivos por fuerza mayor según el art. 51.7 E.T.⁸¹)

En cuanto a la legitimación pasiva los demandados serán quienes hubiesen intervenido en la conclusión del acuerdo cuya nulidad se pretende.

El litigio versa sobre la declaración de nulidad del acuerdo por la existencia de alguna o algunas de las causas indicadas y, al basarse la pretensión en los datos que figuren en el expediente, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 150.2 d) LRJS: << las afirmaciones de hechos que se contengan en la resolución o comunicación base del proceso harán fe, salvo prueba en contrario, incumbiendo toda la carga de la prueba a la parte demandada>>. Ahora bien, se ha considerado que la valoración de la resolución administrativa de posible concurrencia de dolo, coacción o abuso del derecho, no constituye la afirmación de hecho, sino una estimación que no vincula ni condiciona la decisión judicial.

La sentencia declarará o no la nulidad del acuerdo en fase de consultas: si se declara la nulidad quedará precluida la posibilidad de dictarse una resolución autorizadora de las medidas extintivas o suspensivas por fuerza mayor.

En caso de que se planté demanda de oficio estando ya iniciado el proceso de impugnación de despido colectivo por los representantes de los trabajadores o acción

⁸¹ ESTEVE SEGARRA, A. "Extinción del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción: individual y colectivo. Aspectos procesales y concursal" en el libro "Extinción del Contrato de Trabajo", ALFONSO MELLADO C.L. y RODRIGUEZ PASTOR, G y SALCEDO BELTRAN, C (Coord.) y OTROS. Editorial: Tirant lo Blanch. Febrero de 2013. Pág. 251.

declarativa del empresario, el procedimiento de oficio quedará en suspenso hasta la resolución del proceso colectivo, pudiendo ser la Autoridad Laboral parte en el proceso incoado por los representantes de los trabajadores o el empresario. La sentencia que se dicte en este proceso colectivo, tendrá eficacia de cosa juzgada sobre los procesos de oficio pendientes de resolución.

3.5. LA IMPUGNACIÓN INDIVIDUAL DEL DESPIDO COLECTIVO ANTE EL JUZGADO DE LO SOCIAL.

El apartado 13 del artículo 124 LRJS, regula la impugnación individual por las causas citadas, que se ajustarán a lo previsto en los artículos 120 a 123 LRJS, con las especialidades establecidas en el propio artículo 124.13 LRJS. Se seguirán por tanto las reglas para la extinción del contrato por causas objetivas, reguladas en el Capítulo IV del Título II de la LRJS, en las que se ha introducido una novedad sustancial, puesto que al igual que en el despido disciplinario, el trabajador sólo tendrá derecho a los salarios de tramitación cuando el despido sea declarado nulo o cuando se declare improcedente y el empresario, o en su caso, el despedido con derecho de opción, opte por la readmisión; es decir el presupuesto básico para tener derecho a los salarios de tramitación es que se produzca la readmisión del trabajador⁸².

3.5.1. REQUISITOS FORMALES DEL DESPIDO

Ya se ha tratado anteriormente en el apartado 2.3., referente a los requisitos formales que establece el artículo 53.1 E.T. para proceder a la notificación de los despidos a los afectados; no obstante recordar que esos requisitos son:

- a) **Carta de extinción:** aunque se haya producido acuerdo en el periodo de consultas, la extinción individual deberá notificarse mediante comunicación escrita al trabajador expresando la causa del despido. La expresión de la causa no se cubre con la simple mención genérica, siendo exigible precisar suficientemente sus contenidos.
- b) **Puesta a disposición simultánea de la indemnización legal:** deberá ponerse a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación

⁸² BODAS MARTÍN, R. "Modificaciones de la Ley 36/2011 de 10 de Octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, producidas por la Ley 3/2012, de 6 de julio" en el libro "La regulación del mercado laboral. Un análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto Ley 20/2012". GARCÍA-PERROTE ESCARTIN, I. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dir.) y OTROS. Editorial: LEX NOVA. Noviembre 2012. Pág. 539.

escrita, la indemnización de veinte días de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades. La carga de la prueba de la iliquidez, cuando se extinga el contrato por causa económica y no se pueda poner a disposición del trabajador la indemnización, corresponderá al empresario, debiendo afectar necesariamente al momento del despido y no antes o después, aunque dicha prueba puede apoyarse en indicios que permitan presumir la situación de iliquidez. Deberá tenerse en cuenta que el momento en que debe determinarse si la empresa tiene menos de 25 trabajadores, a efectos del abono por el FOGASA de los ocho días por año de servicio, tanto en los despidos del art 51 ó 52 E.T., es en el momento de producirse la extinción y no el de su anuncio preavisado⁸³.

- c) **Concesión de preaviso:** el empleador deberá conceder un preaviso de 15 días a los trabajadores afectados individualmente por la extinción colectiva, que constituye un mínimo de derecho necesario.
- d) **Notificación del preaviso a la representación legal de los trabajadores:** la notificación será por escrito siendo insuficiente el preaviso verbal.

3.5.2 LAS ESPECIALIDADES ESTABLECIDAS POR EL ARTICULO 124.13 LRJS.

Las impugnaciones individuales van a estar condicionadas por la impugnación colectiva, puesto que si iniciado el proceso individual se plantease demanda por los representantes de los trabajadores contra la decisión empresarial, aquél proceso se suspenderá hasta la resolución de la demanda formulada por los representantes de los trabajadores. Se produce aquí la suspensión de los procesos individuales iniciados con anterioridad a la impugnación colectiva o, en su caso, la demanda empresarial, mientras que la suspensión regulada en el artículo 124.6 LRJS, se predica de la caducidad de las acciones individuales que quedarán en suspenso desde que se interponga la demanda de impugnación colectiva, hasta que haya sentencia firme, aplicándose también la suspensión de la caducidad cuando sea el empresario quien demanda conforme al artículo 124.3 LRJS, lo que solo se producirá cuando los despidos individuales se difieran en el tiempo⁸⁴.

⁸³ Véase la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo social, de fecha 02 de febrero de 2012.

⁸⁴ BODAS MARTÍN, R. "Modificaciones de la Ley 36/2011 de 10 de Octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, producidas por la Ley 3/2012, de 6 de julio" en el libro "La regulación del mercado laboral. Un análisis de la Ley 3/2012

Debe tenerse en cuenta que la interposición de la demanda colectiva no impide a los trabajadores afectados por las extinciones individuales de demandar contra la decisión empresarial, puesto que el apartado b) del artículo 124.13 LRJS dispone únicamente que los procesos individuales se suspenderán hasta que la sentencia colectiva alcance firmeza.

Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, estos también deberán ser demandados. Igualmente deberán ser demandados los representantes de los trabajadores cuando la medida cuente con la conformidad de aquellos, siempre que no se haya impugnado la decisión extintiva por los representantes de los trabajadores no firmantes del acuerdo.

Si una vez iniciado el proceso individual se plantease demanda por los representantes de los trabajadores contra la decisión empresarial a tenor de lo que se ha expuesto anteriormente, aquel proceso se suspenderá hasta la resolución de la demanda formulada por los representantes de los trabajadores, que una vez firme tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso individual en los términos del apartado 5 del artículo 160 LRJS.

Por último, el despido será nulo además de por los motivos recogidos en el artículo 122.2 LRJS, cuando el empresario no haya realizado el periodo de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 E.T. o no haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 E.T., o cuando no se hubiese obtenido la autorización judicial del juez del concurso, en los supuestos en que esté legalmente prevista.

También será nula la extinción del contrato acordada por el empresario sin respetar las prioridades de permanencia que pudieran estar establecidas en las leyes, los convenios colectivos o en el acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas. Esta nulidad no afectará a las extinciones que dentro del mismo despido colectivo hayan respetado las prioridades de permanencia.

3.5.3 VIAS PREVIAS.

La impugnación individual en estas extinciones no está exenta a diferencia de la impugnación colectiva, de agotar el intento de conciliación o, en su caso, de reclamación administrativa previa, puesto que no está excluida por los artículos 64.1 y 70.1 LRJS,

y de los aspectos laborales del Real Decreto Ley 20/2012". GARCÍA-PERROTE ESCARTIN, I. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dir.) y OTROS. Editorial: LEX NOVA. Noviembre 2012. Pág. 543.

debiendo tenerse presente (como ya se ha mencionado con anterioridad), la habilidad del mes de agosto (art. 43.4 LRJS)

3.5.4 PLAZO DE CADUCIDAD

Las impugnaciones individuales están sometidas a plazo de caducidad de 20 días a contar desde el día siguiente a la notificación de la extinción del contrato.

3.5.5 ESPECIALIDADES EN LA DEMANDA.

En la demanda deberán precisarse las pretensiones del mismo modo que en el proceso colectivo:

- Vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, así como los demás supuestos regulados en el artículo 122.2 LRJS, cuando se pretenda la nulidad del despido.
- Del mismo modo, si se pretende la nulidad, porque el despido se produjo en fraude de ley, así como por no respetar las exigencias de los apartados 2 y 7 del art. 51 E.T., o cuando no se obtuvo autorización del juez del concurso conforme dispone el artículo 64.7 de la Ley 22/2003 de 9 de julio, Ley Concursal.
- Si se reclama la nulidad porque el empresario no ha respetado las prioridades de permanencia que pudieran estar establecidas en las leyes, convenios colectivos, o en el propio acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas, deberá precisarse en la demanda dicha pretensión.
- Deberá precisarse finalmente si no concurren las causas legales previstas.

3.5.6 ESPECIALIDADES EN LA SENTENCIA.

- El despido será nulo cuando la decisión extintiva vulnere derechos fundamentales y libertades públicas de los trabajadores, así como los supuestos de nulidad previstos en el artículo 122.2 LRJS, así como la concentración desproporcionada de afiliados a un sindicato entre los despedidos, la desproporcionada elección de mujeres frente a hombres, o cuando se acredita la vulneración del derecho de indemnidad o se acredita que la extinción trae causa de una represalia por denuncia ante la Inspección de Trabajo o cuando se elige una trabajadora embarazada por tal causa.

- Será también nulo el despido cuando se produjo en fraude de ley, porque no se tramitó como despido colectivo, así como por no respetar las exigencias establecidas en los apartados 2 y 7 del art. 51 E.T. o cuando no se obtuvo autorización del juez del concurso.

- También lo será cuando el empresario no haya respetado las prioridades de permanencia que pudieran estar establecidas en las leyes, convenios colectivos o en el acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas.

- La medida empresarial se declarará procedente cuando el empleador acredite la concurrencia de causas como la reducción de ventas, la disminución de facturación, la disminución de clientes, el descenso de beneficios, pérdidas económicas y haya cumplido el procedimiento de despido colectivo.

- Por el contrario se declarará improcedente cuando el empresario no acredite las causas alegadas.

3.5.7 EFICACIA DE LA SENTENCIA COLECTIVA EN LAS EXTINCIONES INDIVIDUALES

La sentencia colectiva firme tiene efectos de cosa juzgada con respecto a las extinciones individuales, de manera que su pronunciamiento declarativo tendrá efectos de cosa juzgada respecto de las impugnaciones individuales (art. 124.13 b) LRJS). Dicha circunstancia comporta que las extinciones individuales seguirán la misma suerte que el despido colectivo, de manera que si la sentencia colectiva declaró la improcedencia porque no concurrían las causas, las extinciones individuales serían también improcedentes. Del mismo modo si la sentencia colectiva declara la nulidad comportará a su vez la nulidad de las extinciones individuales. Finalmente si la extinción colectiva es procedente, el litigio individual deberá validar la extinción, salvo que se acredite la concurrencia de causas específicas de nulidad individualizada.

Por el contrario, las impugnaciones individuales podrán salvar los efectos de cosa juzgada proyectados por las sentencias colectivas firmes, siempre que las pretensiones individuales se apoyen en diferentes causas de pedir que las impugnaciones colectivas, siendo perfectamente posible que la sentencia colectiva declare la procedencia de la extinción y la individual la nulidad, cuando se acredite que la extinción individual como tal vulneró derechos fundamentales del trabajador afectado por ella, cuando no se respetaron

las preferencias de permanencia legales, convencionales o pactadas en el periodo de consultas o cuando se acreditaron los supuestos de nulidad contemplados en el artículo 53.4 a) E.T. Además en los procesos individuales deberá resolverse sobre los datos, requisitos y características individuales de los trabajadores afectados que puedan ser relevantes, como la determinación de la antigüedad o la cuantificación del salario para determinar el cálculo de las indemnizaciones, así como los salarios de tramitación caso de devengarse los mismos, o el impago de las indemnizaciones pactadas en el periodo de consultas.

3.5.8 CONSECUENCIAS DE LA CALIFICACIÓN DEL DESPIDO EN LA SENTENCIA.

La nulidad del despido comportará la condena al empresario a la readmisión así como al abono de los salarios de tramitación, en cuyo caso el trabajador deberá reintegrar a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, las recibidas por este concepto.

Si la extinción se declara procedente se declarará extinguido el contrato de trabajo, condenando al empresario en su caso a satisfacer al trabajador las diferencias que pudieran existir, tanto entre la indemnización que ya se hubiese percibido y la que legalmente le corresponda como las relativas a los salarios del periodo de preaviso, en los supuestos en que este no se hubiera cumplido (art 123.2 LRJS).

Si la extinción se declara improcedente el empresario deberá optar en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia entre readmitir con suma de los salarios de tramitación, o por la indemnización, en cuyo caso no habrá salarios de tramitación, igual que en el despido disciplinario improcedente.

Las sentencias de impugnación de las extinciones individuales, causadas en despido colectivo, serán recurribles mediante recurso de suplicación.

4. INTERPRETACIÓN INICIAL JURÍDICA DE LOS DESPIDOS COLECTIVOS TRAS UN AÑO DE VIGENCIA DE LA REFORMA.

No por conocida deja de ser llamativa la alerta del mundo empresarial, sobre todo de las grandes empresas, y en consecuencia, también de los despachos de abogados que

asumen la defensa de sus decisiones y, a través de sabrosos contratos, gestionan los respectivos despidos colectivos.

Cinco de los despachos de abogados más importantes del país, coincidían en considerar que las interpretaciones de los jueces respecto de la reforma judicial en esta materia supone, nada menos, que sembrar de una profunda inseguridad jurídica el sistema español para la gestión de medidas de regulación de empleo.

La Ministra de Empleo en una reunión en Bilbao el 9 de julio de 2012 con el Círculo de Empresarios Vascos, coincidía con dichas afirmaciones y hacía mención a uno de sus principales temores, como principal responsable de la política de reformas del mercado de trabajo, en aras de lograr la ansiada mejora: <<Tengo más miedo a los jueces que a los hombres de negro⁸⁵>>.

Con esa expresión tan elocuente, la titular del Poder Ejecutivo en materia laboral quería dejar bien clara su preocupación ante las primeras sentencias judiciales aparecidas en torno a los despidos colectivos, y que estaban suponiendo un claro revés para su reforma, una desconfianza hacia el actuar judicial que está expresada en la propia exposición de motivos de la Ley 3/2012 por lo que realmente no hace sino confirmar esa imagen crítica.

Por esas fechas las sentencias declarativas de nulidad o de falta de ajuste a derecho, ganaban por goleada a las sentencias declarativas de despido colectivo ajustado a derecho: 26 sentencias en contra y 8 a favor. Parecía que la buscada facilidad que la reforma laboral iba a dar a las empresas para realizar despidos colectivos pagados a 20 días, se había topado con los jueces, a medida que estos procesos van llegando a los Tribunales de lo Social. En suma por el momento tales despidos, más baratos y flexibles, no serían tan fáciles como se había prometido. El resultado sería el reinicio de una recurrente senda de extremada inseguridad jurídica que no finalizará hasta que no se cree jurisprudencia consolidada en la materia⁸⁶.

Pero aparte de estos primeros estudios, los datos reales son más bien distintos o apuntan en otra dirección, porque la información que se da aparece muy sesgada porque solo maneja los datos “patológicos”, esto es, los despidos colectivos que llegan al Juez,

⁸⁵ Véase: <http://elcorreo.kioskoymas.com/epaper/viewer.aspx>.

⁸⁶ MOLINA NAVARRETE, C. “Buñuelos de viento ¿hay razones para temer a los jueces de lo social más que a los hombres de negro?” en el libro “Primeras interpretaciones judiciales de la Reforma Laboral 2012 ¿Aplicación o recreación?” BENITO-BUTRÓN OCHOA, J.C. y MARCOS GONZALEZ, J.I. y MOLINA NAVARRETE, C. Editorial: ARANZADI. Pág. 90.

pero no los que se consolidan sin impugnación que sigue siendo la inmensa mayoría, según los datos del Boletín de Estadísticas Laborales.

En realidad pese a las informaciones sesgadas que se presentan desde diversos sectores, la realidad post-reforma laboral es similar a la precedente. Los despidos colectivos siempre han tenido poco peso. Pese a que la reforma trata de dar más protagonismo en la estadística a los despidos colectivos, la eliminación de la autorización administrativa ha impulsado levemente esa vía. Hay cerca de 72.928 trabajadores afectados, casi 14.000 más que en Septiembre de 2011 y han pasado a representar del 10,3% al 12%.

La realidad estadística es que la inmensa mayoría de los despidos colectivos terminan con acuerdo, aunque elevando el precio del despido y por supuesto no se impugnan ante los tribunales⁸⁷.

La Disposición Transitoria Décima de la Ley 3/2012 parecía suficientemente clara como para no requerir especiales esfuerzos interpretativos. En ella se dejaba bien precisado que solo los despidos colectivos iniciados con posterioridad a la entrada en vigor del R.D.Ley 3/2012 de 13 de febrero, se tramitarían por el nuevo procedimiento, mientras que los comenzados antes de esa fecha se seguirían tramitando según la legislación vigente en su inicio.

No obstante al calor del mensaje mediático del principio de mayor favor hacia las razones de empresa del nuevo régimen frente al anterior, algunas empresas decidieron aventurarse a dar por caducado, o desistir, del instado previamente y solicitar uno nuevo, ya bajo la protección del nuevo modelo. Sin embargo la SAN 75/2012, Sala de lo Social de 25 de junio, fue la primera en declarar nulos los 23 despidos de la empresa de transportes Tradisa Logicauto, S.L. por “fraude de ley”.

Esta empresa había presentado un despido colectivo tres días antes de la entrada en vigor de la reforma laboral; apenas unos días después de aprobada la nueva, la empresa desistió de continuar tramitando aquél y puso en marcha otro despido colectivo; este último es el considerado en “fraude de ley”. Según estipula la sentencia, la empresa trató de aprovecharse de este cambio para decidir autónomamente sobre la extinción de los contratos al desistir del primer despido colectivo.

En las semanas previas a la reforma laboral, muchas empresas desistieron de los despidos colectivos presentados ante la Administración confiando en que la nueva

⁸⁷ Ver nota anterior.

normativa iba a facilitar los despidos colectivos. De ahí que sólo en enero y febrero de 2012 decayeron 282 expedientes, un 61,7% más que en el mismo periodo del año anterior⁸⁸.

Así, cuando la comunicación del inicio del procedimiento administrativo de despido colectivo se hubiera producido antes del 12 de febrero de 2012 el despido colectivo queda sujeto a la normativa vigente a tal momento y requerirá tramitación de un despido colectivo autorizador, cuya resolución será ya impugnabile ante la Jurisdicción Social.

Sin embargo, cuando el periodo de consultas se inicie del 12 de febrero de 2012 en adelante, regirá la nueva regulación y no hará falta despido colectivo autorizador o decisorio⁸⁹.

4.1. LA LEGITIMACIÓN DEL EMPRESARIO COMO SUJETO ACTIVO DEL DESPIDO COLECTIVO.

Del lado empresarial, dos son básicamente las cuestiones interpretativas planteadas en las primeras sentencias aplicativas de la reforma laboral en materia de despidos colectivos:

- a) La primera tiene que ver con la novedosa y en parte sorprendente configuración del empresario, no solo como sujeto activo del despido colectivo, sino de la acción judicial (art 124.3 LRJS). Este precepto, como ya hemos tratado anteriormente, prevé que cuando la decisión extintiva no se haya impugnado por los representantes legales de los trabajadores o por la Autoridad Laboral de acuerdo con el artículo 148 b) LRJS, y una vez transcurrido el plazo de caducidad de 20 días para el ejercicio de la acción por los representantes de los trabajadores, el empresario también en el plazo de 20 días desde la finalización del plazo anterior, podrá interponer demanda con la finalidad de que se declare ajustada a derecho su decisión extintiva; estarán legitimados pasivamente los representantes legales de los trabajadores y la sentencia que se dicte tendrá

⁸⁸ MOLINA NAVARRETE, C. "Análisis de las Doctrinas Judiciales en materia de interpretación de la reforma de los despidos colectivos: las claves argumentales de la posición de <<favor laboratoris>>" en el libro "Primeras interpretaciones judiciales de la Reforma Laboral 2012 ¿Aplicación o recreación?" BENITO-BUTRÓN OCHOA, J.C. y MARCOS GONZALEZ, J.I. y MOLINA NAVARRETE, C. Editorial: ARANZADI. Pág. 92 y 93.

⁸⁹ MOLINA NAVARRETE, C. "Análisis de las Doctrinas Judiciales en materia de interpretación de la reforma de los despidos colectivos: las claves argumentales de la posición de <<favor laboratoris>>" en el libro "Primeras interpretaciones judiciales de la Reforma Laboral 2012 ¿Aplicación o recreación?" BENITO-BUTRÓN OCHOA, J.C. y MARCOS GONZALEZ, J.I. y MOLINA NAVARRETE, C. Editorial: ARANZADI. Pág. 95.

naturaleza declarativa y producirá efectos de cosa juzgada sobre los despidos individuales. De este modo el empresario obtiene una vía para anticiparse al rosario de demandas individuales que podrían derivar de un despido colectivo no impugnado colectivamente.

Desde esta perspectiva la STSJ, Sala de lo Social de Cantabria numero 708/2012 de 26 de septiembre ilustra bien las posibilidades abiertas a tal fin. Como consta en el relato de hecho, el representante de la empresa pública cántabra, Sociedad para el Desarrollo Regional de Cantabria, S.A. (SODERCAN), presentó demanda de despido colectivo contra el Comité de Empresa de SODERCAN, solicitando que se declarase ajustada a derecho la decisión extintiva adoptada por la empresa y materializada en el acuerdo alcanzado con la representación legal de los trabajadores. La sentencia confirmó el despido colectivo, pero lo relevante es que pese a quienes dudaban de la utilidad de esta vía de impugnación para el empresario, la práctica ha evidenciado que hay un margen de eficacia o utilidad para el empresario con este tipo de recursos jurisdiccionales⁹⁰.

- b) La segunda cuestión tiene que ver con la posibilidad de que este empresario, sujeto legitimado activo, no lo sea solo conforme a la forma jurídica y económica clásica (la de empresario individual) sea persona física o societaria, sino compleja según la fórmula más novedosa del “Grupo Empresarial” como sujeto activo del despido colectivo y, en su caso, de la impugnación judicial. La SAN, Sala de lo Social 106/2012 de 28 de Septiembre, hace un razonamiento a favor de considerar sujeto legitimado para instar un despido colectivo al grupo en su conjunto; la singularidad de esta sentencia reside en que es la primera que afronta de forma directa esta cuestión: “una vez mas esta sala se ve obligada a resolver un conflicto que el legislador no ha contemplado; la regulación del despido colectivo, recientemente revisada, guarda silencio respecto de los grupos de empresas, a pesar de que son una realidad cada vez más generalizada, y a pesar también que el propio legislador les ha ido dando

⁹⁰ MOLINA NAVARRETE, C. “Análisis de las Doctrinas Judiciales en materia de interpretación de la reforma de los despidos colectivos: las claves argumentales de la posición de <<favor laboratoris>>” en el libro “Primeras interpretaciones judiciales de la Reforma Laboral 2012 ¿Aplicación o recreación?” BENITO-BUTRÓN OCHOA, J.C. y MARCOS GONZALEZ, J.I. y MOLINA NAVARRETE, C. Editorial: ARANZADI. Pág. 101 y 102.

entrada en las normas laborales en coherencia con dicha generalización” F. Jurídico Cuarto.

En efecto ni la Directiva 98/59 sobre despidos colectivos, ni el artículo 51 E.T., ni la vigente norma reglamentaria reguladora de esta materia, aluden expresamente al “Grupo de Empresa” como sujeto legitimado para poner en marcha un despido colectivo, sino a la empresa o al empresario.

Es conocido que la jurisprudencia contencioso administrativa, precisamente siguiendo la posición de la jurisprudencia social, había aceptado ya su legitimidad para presentar despidos colectivos de “Grupo de Empresa”.

A favor de un tratamiento coherente a todos los efectos de la realidad unitaria de una organización económico-empresarial aparece claramente en la SAN, Sala de lo Social, 90/2012 de 25 de junio, en este caso no respecto a una realidad grupal sino de una empresa con múltiples centros de trabajo; la Audiencia Nacional considera fraude de ley la aplicación de los despidos colectivos por centros de trabajo y no de forma unitaria dentro de una misma empresa.

La Audiencia Nacional entiende que ni la Directiva 98/59/CE ni el art 51 E.T. contemplan la opción de gestionar globalmente o fragmentar el proceso de negociación cuando estén afectados varios centros de trabajo, sino que exige tramitación conjunta. Para la Audiencia Nacional, la legislación obliga a una gestión unitaria de la regulación de empleo en el conjunto de la empresa, a fin de garantizar un resultado homogéneo para la totalidad de los trabajadores afectados por la decisión extintiva empresarial⁹¹.

4.2 LA NULIDAD DE LOS DESPIDOS COLECTIVOS POR DEFECTO DE PROCEDIMIENTO, DE FORMA Y AUSENCIA DE BUENA FE NEGOCIADORA.

Con un enfoque de garantías inusualmente contundente, la STSJ Sala de lo Social de Madrid, Sección 2ª, numero 542/2012 de 11de julio afirma que: “Los trabajadores pueden ser despedidos de forma colectiva por justas causas objetivas. Pero esta

⁹¹ MOLINA NAVARRETE, C. “Análisis de las Doctrinas Judiciales en materia de interpretación de la reforma de los despidos colectivos: las claves argumentales de la posición de <<favor laboratoris>>” en el libro “Primeras interpretaciones judiciales de la Reforma Laboral 2012 ¿Aplicación o recreación?” BENITO-BUTRÓN OCHOA, J.C. y MARCOS GONZALEZ, J.I. y MOLINA NAVARRETE, C. Editorial: ARANZADI. Pág. 109.

objetividad y la limitación del control judicial a la concurrencia de unos hechos, expresamente deseada y querida por el legislador, no reduce sino que incrementa el rigor en las condiciones de fondo y de forma exigibles.”

Quizás porque es una secuencia natural o lógica, quizás por una primera resistencia de los Tribunales a pronunciarse sobre el fondo de tan delicada materia, lo cierto es que podemos hallar un marcado protagonismo de las cuestiones formales y de procedimiento, respecto de las relativas a la causa, en los primeros pronunciamientos judiciales y un silencio casi sepulcral respecto del plano de los efectos.

La crítica se ha centrado hasta ahora en el excesivo celo controlador que mostrarían los Tribunales en torno a las exigencias de procedimiento. Los Tribunales prefieren primero explorar hasta el máximo las posibilidades que ofrece el juicio de adecuación formal y/o procedimental de la decisión empresarial y luego si se ha superado, y no hay más remedio, entrar en el fondo, esto es en el control de la causa. De ahí que las primeras sentencias se hayan centrado en los presupuestos de procedimiento.

Las exigencias de los Tribunales se concretarían básicamente en dos grupos:

- a) De un lado el cumplimiento del deber de documentación de la decisión adoptada derivando en caso contrario la nulidad por defectos de forma.
- b) De otro lado el deber de garantizar siempre la efectividad de la negociación que presupone todo periodo de consultas, so pena de sufrir la condena de nulidad por lesión de la buena fe.

Precisamente la mayor parte de las nulidades acordadas por los Tribunales tienen en esos dos motivos sus principales fundamentos. Una vez que las empresas conozcan en profundidad el rigor documental exigido para legitimar un despido colectivo y adapten su actuación a tales requerimientos, parece claro que el debate judicial se centrará en el juicio sobre la causa⁹².

Cabe recordar que según el art 124.9 LRJS en la redacción dada por el R.D.Ley 3/2012, la sentencia declarará nula la decisión extintiva cuando el empresario:

⁹² MOLINA NAVARRETE, C. “Análisis de las Doctrinas Judiciales en materia de interpretación de la reforma de los despidos colectivos: las claves argumentales de la posición de <<favor laboratoris>>” en el libro “Primeras interpretaciones judiciales de la Reforma Laboral 2012 ¿Aplicación o recreación?” BENITO-BUTRÓN OCHOA, J.C. y MARCOS GONZALEZ, J.I. y MOLINA NAVARRETE, C. Editorial: ARANZADI. Pág. 118 y 119.

- No haya respetado lo previsto en los art 51.2 (la Ley 3/2012 precisa que se trata del respeto tanto al periodo de consultas como a la entrega de la documentación), 51.7 E.T. (autorización para la extinción por fuerza mayor o autorización del juez del concurso en los supuestos en que este legalmente prevista).
- Se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas.
- Se haya realizado con fraude, dolo, coacción o abuso del derecho.

Sobre este marco legal las primeras doctrinas judiciales sentadas en esta materia se han centrado en la exigencia del mayor rigor posible al cumplimiento de los requisitos de procedimiento probablemente en compensación por la convicción de que el legislador no les dejaba mucho margen en el juicio de causalidad.

En la que fue la segunda decisión judicial que declaraba la nulidad de un despido colectivo hecho según la nueva regulación liberalizadora, la STSJ, Sala de lo Social, de Madrid número 415/2012 de 30 de mayo, declaró nula la decisión extintiva adoptada por la empresa por defectos de forma y condenó de manera conjunta y solidaria a todas las personas jurídicas codemandadas, integrantes de un grupo empresarial. En realidad tres fueron los motivos por los que alcanzó tan contundente calificación:

- Defectos formales en la tramitación del despido colectivo por incumplimiento de lo establecido en el reglamento de desarrollo, en relación con la orden ESS/487/2012, en el marco de los artículos 51 y 53 E.T., la Directiva 98/59 y el Convenio 158 de la OIT.
- Incumplimiento del deber de negociación bajo el principio de la buena fe.
- Comportamiento fraudulento de la empresa y abuso de derecho.

Los “planes sociales” son un contenido mínimo del periodo de consultas y en consecuencia son un instrumento imprescindible para que ese derecho pueda tener efecto útil.

Otro requisito muy importante, y al cual no se atendía adecuadamente, es la entrega de información pertinente y obligatoria, que constituye en los procesos de despidos colectivos una pieza esencial del sistema legal de control de la objetividad de la decisión empresarial

Otro tema formal emergente con cierta frecuencia en la doctrina judicial hasta el momento sentada en torno a la aplicación de la reforma laboral del despido colectivo y que constituye una de las principales novedades de aquella, es la relativa a la documentación específica exigible en el caso de la “previsión de pérdidas”. Debe recordarse que desde la reforma laboral de 2010 la causa económica no precisa que se constate una situación negativa actual, bastando con que sea probable, esto es en futuro, no lejano y por lo tanto basados en estimaciones técnico-económicas.

Así la STSJ, Sala de lo Social, de Madrid 653/2012 tras recordar que a tal fin el artículo 6.3 del R.D. 801/2011(hoy el art 4.3 del R.D. 1483/2012) exige un informe técnico sobre el carácter y evolución de esa previsión, basados en datos obtenidos a través de las cuentas anuales, de los datos del sector al que pertenece la empresa, de la evolución del mercado y de la posición de la empresa en aquel, o en otros datos que puedan acreditar esa previsión, constata que tampoco se ha aportado dicho informe técnico por lo que es evidente que concurrirían los defectos formales denunciados. F. Jurídico 2º

Asimismo la STSJ, Sala de lo Social, de Madrid 542/2012, tras un preciso y minucioso análisis de toda la información disponible tanto la que se le ha puesto delante como la que tiene conocimiento de que existe y no se le ha aportado, reprobará la conducta a la empresa y al perito de la misma relativo a la ausencia de este tipo de información, clave para apreciar la concurrencia de la causa económica alegada.

Así, otra cuestión crucial de cualquier procedimiento de despido colectivo reside en el periodo consultivo o de negociación colectiva. La doctrina judicial hasta ahora recaída, viene manifestando una sustancial coincidencia en defender a ultranza no ya su existencia real, sino mas allá, su “efecto útil” o su “garantía de efectividad”.

Como ya hemos visto, el artículo 51.2 E.T. atribuye expresamente a la Autoridad Laboral la competencia de velar por la efectividad del periodo de consultas, cuyo detallado conocimiento vendrá de la mano del informe de la ITSS, uno de cuyos ámbitos básicos de información ha de ser el “desarrollo del periodo de consultas”. Coherente con este protagonismo, el reciente “Reglamento de los procedimientos de despidos colectivos y de suspensión de contratos y reducción de jornada” insiste en garantizar la efectividad del periodo de consultas de los procedimientos, que cobra una importancia de primer orden una vez eliminada la autorización administrativa.

Quedaba claro en la Ley que el periodo de consultas no podía en modo alguno ser devaluado o degradado a un simple trámite formal más. A tal extremo, la característica común de todas las sentencias (unas con mayor énfasis que otras) es la recuperación del valor que tiene para la interpretación del periodo de consultas la normativa comunitaria, desplegando una intensa actividad de comprensión de la misma, como principal garantía de su efecto útil; todas las sentencias, hacen extensas incursiones tanto por los preceptos de la Directiva Comunitaria, como por las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que la interpreta. En la convergencia de ambas fuentes jurídicas, la Directiva 98/59/CE y la interpretadora SSTJCE de 27 de Enero de 2005, se enfatiza la centralidad del periodo de consultas, asignándole una función intensa y compleja: asegurar la información, la consulta y participación de los trabajadores que deberá desarrollarse mediante la utilización de mecanismos adecuados y teniendo en cuenta las prácticas vigentes en los diferentes Estados Miembros tal y como dispone la exposición de motivos de la Directiva Comunitaria. El periodo de consultas implica un proceso negociador con un “objeto mínimo de derecho necesario”, relativo a las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos, y de atenuar sus consecuencias, mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento destinadas en especial, a la ayuda para la readaptación o reconversión de los trabajadores despedidos.

En la misma dirección de reforzamiento del requisito del “periodo consultivo útil y efectivo”, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Cataluña de 23 de mayo de 2012, declaró la nulidad de la decisión empresarial, además de por un motivo de fondo (fraude de ley) por un motivo ligado a la deficiencia de procedimiento; en este segundo caso los motivos fueron, a su vez dos, estrechamente conectados ambos:

- la constatación de la ausencia de información a los representantes de los trabajadores sobre la calificación profesional de los trabajadores afectados
- las deficiencias en la notificación individual de los despidos.

En esta misma senda de rigor procedimental hay que destacar la doctrina de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Madrid, sección primera 724/2012 de 14 de septiembre, que anula por incorrecta comunicación del despido colectivo efectuado, el despido colectivo de la Sociedad Pública de Fomento de Alquiler, S.A. (SPA) estimando mediante un minucioso razonamiento jurídico la demanda interpuesta por la representación laboral.

Otro defecto muy frecuente es la falta del deber de consignar en el escrito de inicio de las consultas el “periodo previsto para la realización de los despidos”; otro es, “la carencia de la “lista nominativa de afectados” y sobre todo la “falta de los criterios tenidos en cuenta para designar a los trabajadores afectados”. No bastaría con que existieran tales criterios, sino que además el Tribunal ha de apreciar que han de ser objetivos y razonables, debiéndose descartar los estrictamente subjetivos, esto es, los derivados de una decisión individual del empleador, sin más fundamento que su libertad organizativa empresarial. En este sentido se manifiesta la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Murcia 546/2012, según la cual tampoco se habría seguido un criterio razonable en la elección de los trabajadores despedidos, tal y como se pone de manifiesto por la ITSS en el informe emitido al efecto, pues se incluyen a trabajadores con más antigüedad que otros, la mayor parte de ellos contratados antes de 1988 y por tanto con mayor experiencia.

Finalmente no nos podemos olvidar de la enorme trascendencia que tiene el Acta Final del periodo de consultas, que es el documento que puede reflejar con fidelidad lo que ha pasado durante el proceso de negociación.

Junto a la nulidad por defectos formales y/o de procedimiento, el artículo 124 LRJS (en su versión anterior) establecía como motivo para calificar como nulo un despido colectivo, la constatación de vicios en la voluntad o en el consentimiento (coacción, dolo) o anomalías jurídicas en las conductas empresariales o acordadas (fraude de ley, abuso del derecho). Con esto se quería evitar todo juego de estrategias oportunistas, usos anómalos estratégicos aparentemente válidos, pero ilegítimos en su fondo. En suma, junto al rigor del procedimiento, la otra vía para exigir un mayor rigor en el despido colectivo, que compensase la liberalización buscada por la reforma laboral, podría venir por el juego de las técnicas y principios generales del derecho, de cuyo juego, inherente a todo orden jurídico, se deriva un intrincado sistema de límites al ejercicio de los poderes, en nuestro caso de las facultades extintivas.

Finalmente por imperativo constitucional, lo recoja expresamente o no el legislador, la lesión de un derecho fundamental por cualquier decisión empresarial debe conllevar la sanción de nulidad.

Aunque pudiera pensarse que en el régimen del despido colectivo se hace difícil una lesión de este tipo (vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas),

habiendo saltado a la actualidad las cuestiones de procedimiento y de fondo más esperables, lo cierto es que un despido colectivo puede ser un ámbito especialmente propicio para determinadas decisiones de represalia o bien para dar rienda suelta a ciertas discriminaciones. Por eso, si hasta el momento la mayoría de los fallos que se han pronunciado, tanto de los Tribunales Superiores de Justicia como de la Audiencia Nacional, habían estado ausentes de tal cuestión, ya contamos con algunas decisiones judiciales que tienen como eje central del debate, la vulneración de un derecho fundamental, (en realidad dos derechos fundamentales: libertad sindical y huelga)⁹³

5. CONCLUSIONES

Con la realización de este trabajo, he pretendido estudiar en profundidad la nueva regulación de una de las modalidades de extinción de la relación laboral por voluntad unilateral del empresario: el despido colectivo.

Las modificaciones introducidas en esta figura tanto en el plano sustantivo como en el procesal son de una gran envergadura, modificaciones que, en un entorno de crisis económica, pretenden introducir una mayor flexibilidad en el campo de las relaciones laborales en busca de la consecución de una mejora de la tasa de ganancia empresarial, entendida como presupuesto para la recuperación de la actividad económica y del empleo.

Con lo cual despedir es más fácil, más rápido y más barato, aunque no se ha convertido en un camino de rosas para el empresario, gracias en gran medida a los Jueces de lo Social, quienes frente a un ostensible reforzamiento del poder individual del empresario, se han convertido en uno de los recursos más importantes de los trabajadores de cara a conservar su puesto de trabajo.

Estamos siendo testigos del control exhaustivo de la legalidad que están llevando a cabo los Jueces, mostrando que no están dispuestos a que los despidos colectivos se conviertan en el recurso más atractivo para aquellas empresas que quieren reducir costes.

Pero a pesar de esta oposición temporal, creo personalmente a modo de conclusión, que estamos asistiendo a un desplazamiento sensible de la línea de equilibrio del modelo

⁹³ Véanse STSJ País Vasco, Sala de lo social, de 4 de septiembre de 2012 y de 9 de octubre de 2012

laboral en vigor hacia el territorio de los intereses empresariales, desnivelando la balanza en una gran medida.

Bajo mi punto de vista estamos asistiendo a lo que se ha denominado “la quiebra del estado de bienestar social” a partir de la reducción de las garantías de los trabajadores frente al empresario y eliminando derechos conseguidos tras muchos años de lucha.

6. ANEXO DE DECISIONES JUDICIALES

Para completar este trabajo, merece la pena hacer un estudio de las diferentes Sentencias que se han pronunciado en materia de Despidos Colectivos desde la entrada en vigor de la nueva normativa reguladora de los mismos, allá por el mes de febrero de 2012, viendo cual es el pronunciamiento de las mismas.

a) Sentencias de la Audiencia Nacional que rechazan la licitud del despido colectivo.

- SAN 75/2012 de 25 de Junio: declara la nulidad del despido colectivo de la empresa de transporte Tradisa Logicauto, S.L. por “fraude de ley”. La SAN califica como nulo el despido colectivo hecho bajo la nueva normativa tras desistimiento de otro solicitado apenas unos días antes, sin alegar justa causa nueva para proceder a ello.
- SAN 90/2012 de 27 de Julio: declara la nulidad del despido colectivo por fraude de Ley, al llevar a cabo la empresa durante el periodo de consultas, negociaciones paralelas con los trabajadores afectados, vaciando de contenido el proceso negociador del citado periodo de consultas.
- SAN 91/2012 de 26 de Julio: declara la nulidad del despido colectivo por fraude de Ley, al presentarse conjuntamente pero tramitarse por separado dividiéndolo artificiosamente en tres partes, pese a que las empresas forman un grupo de empresas a efectos laborales; se quiebra el principio de buena fe.
- SAN 92/2012 de 27 de Julio: declara la nulidad del despido colectivo por no seguirse el procedimiento adecuado.

- SAN 112/2012 de 15 de Octubre: declara la nulidad del despido colectivo por no ofrecer los criterios de selección, pues la identificación de tales criterios en el periodo de consultas no es solo una exigencia formal destinada a garantizar la negociación de buena fe y permitir el cumplimiento en sus propios términos de las previsiones del artículo 51.9 E.T., sino un presupuesto imprescindible para apreciar la adecuada justificación de los despidos, puesto que está directamente relacionado con el fondo de la decisión extintiva.

b) Sentencias de la Audiencia Nacional que declaran el despido colectivo como ajustado a derecho.

- SAN 106/2012 de 28 de Septiembre de 2012: reconoce la legitimación del grupo de empresas para iniciar un despido colectivo del grupo en su conjunto; declara probada la causa económica y la productiva.
- SAN 142/2012 de 21 de Noviembre de 2012: exige la conexión funcional de la causa con los despidos, pero estima probadas las causas.
- SAN 166/2012 de 18 de Diciembre de 2012: la Audiencia Nacional desestima las demandas acumuladas de despido colectivo promovidas contra el grupo de empresas declarando que la extinción de todos los puestos de trabajo era la única salida razonable.

c) Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia que declaran ajustado a derecho el despido colectivo.

- STSJ Andalucía/Málaga, número 1662/2012 de 25 de Octubre: la sentencia desestima la demanda interpuesta por el Comité de Empresa y varios sindicatos contra el despido colectivo aprobado por el Ayuntamiento de Estepona (Málaga)

- STSJ Cantabria, número 708/2012 de 26 de Septiembre: estima la licitud de la auto-demanda de despido colectivo presentada por el Grupo Público SODERCAN para su matriz.
- STSJ Castilla y León/Burgos, número 769/2012 de 29 de Noviembre: estima bien realizado el despido colectivo Fundación del Sector Público. Niega el carácter obligatorio del “plan de acompañamiento social” sustituido por el “plan de recolocación externa”.
- STSJ Cataluña, Sección 1ª, Sala de lo Social, número16/2012 de 25 de junio: entiende probadas las causas.
- STSJ Cataluña número 24/2012 de 15 de Octubre: rechaza todos los argumentos de la demanda del bando social y tiene por correctamente cumplimentado el despido colectivo y por bien probada la situación de pérdidas.
- STSJ Galicia, Sección 1ª, Sala de lo Social, número 3967/2012 de 6 de julio: desestima cualquier reproche de forma, procedimiento y falta de prueba de la causa.
- STSJ Valencia, Sección 1ª, Sala de lo Social, número 2050/2012 de 12 de julio: confirma el auto autorizador de un despido colectivo concursal, en este caso el del Hércules Club de Fútbol S.A.D.

d) Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia que declaran no ajustado a derecho el despido colectivo.

- STSJ Canarias/Las Palmas, de 19 diciembre de 2012, núm. autos 21/2012: declara no ajustado a derecho el despido colectivo presentado por el Ayuntamiento de La Oliva. Nulidad por razones de procedimiento; ni se acompaña toda la documentación debida, ni se ha respetado el principio de buena fe en la negociación colectiva, por cuanto el Ayuntamiento se mostró inflexible en el proceso; exige la reincorporación de los trabajadores.

- STSJ Cataluña, 13/2012 de 23 de Mayo: declaró la nulidad de la decisión empresarial además de por un motivo de fondo (fraude de Ley), por un motivo ligado a la deficiencia de procedimiento; reconoce legitimación activa a la Comisión Negociadora “ad hoc” prevista en el artículo 51 E.T. por remisión al artículo 41.4 E.T. para los supuestos en los que no hay representación legal de los trabajadores en la empresa.
- STSJ Cataluña, 15/2012 de 13 de Junio: no acepta la existencia de fraude en el despido colectivo (que afecta a un grupo del sector público empresarial) por faltar la debida voluntad defraudadora, pero declara la nulidad por inexistencia de buena fe en la negociación del periodo de consultas. Voto particular: razona que sí han existido consultas.
- STSJ Galicia de 29 de octubre de 2012: en este caso se declara la ilegalidad del despido colectivo por hacerse estando en vigor un ERE suspensivo.
- STSJ Madrid, sección 1ª, número 20/2012: declara nulo el despido colectivo por no respetarse el principio de negociación de buena fe en el periodo de consultas; considera obligatorio el plan de acompañamiento social.
- STSJ Madrid, número 415/2012 de 30 de Mayo: declaró nula la decisión extintiva adoptada por la empresa por defectos de forma y condenó de manera conjunta y solidaria a todas las personas jurídicas codemandadas, integrantes de un grupo empresarial; constata la inexistencia en el caso de un verdadero periodo de consultas por no haber negociación de buena fe.
- STSJ Madrid, Sección sexta de la Sala de lo Social, número 419/2012 de 11 de junio: tiene por cumplida la obligación documental pero anuló el despido colectivo por la existencia de un compromiso previo de la empresa a no acudir a despidos colectivos en un determinado periodo; considera que no es obligatorio el plan de acompañamiento social.
- STSJ Madrid, Sección 1ª de la Sala de lo Social, número 601/2012 de 25 de junio: declara la nulidad entre otros factores, por no aportar los criterios de selección de los trabajadores afectados.

- STSJ Madrid, Sección 2ª, número 542/2012 de 11 de julio: tras un preciso y minucioso análisis de toda la información disponible, reprobará la conducta a la empresa y al perito, relativa a la ausencia de información.
- STSJ Madrid, Sección 1ª, Sala de lo Social, número 724/2012 de 14 de Septiembre: esta anula por incorrecta comunicación o notificación del despido colectivo efectuado (Sociedad Pública de Fomento de Alquiler, S.A.) estimando, mediante un minucioso razonamiento jurídico la demanda interpuesta por la representación laboral. El pronunciamiento ofrece diversos puntos de interés, como el cuidado voto particular, que si valida la notificación.
- STSJ Murcia, Sección 1ª, Sala de lo Social número 546/2012 de 9 de julio: despido colectivo de la empresa Halcón Foods; reprocha a la empresa un largo rosario de incumplimientos formales y de fondo.
- STSJ País Vasco de 4 de Septiembre de 2012: declara la nulidad por lesión de derechos fundamentales (art 28 CE).
- STSJ País Vasco, Sección 1ª de la Sala de lo Social de 9 de octubre de 2012: acepta probada la causa pero anula el despido colectivo por haber constatado una “represalia empresarial” con lesión de derechos fundamentales (art 28 CE: derecho de huelga).

7. **BIBLIOGRAFIA UTILIZADA:**

1. **ALFONSO MELLADO, C.L. y RODRIGUEZ PASTOR, G. y SALCEDO BELTRAN, C. Y OTROS:** “Extinción del contrato de trabajo”. Editorial: Tirant lo Blanch. Febrero 2013.
2. **BLASCO PELLICER, A.:** “La extinción del contrato de trabajo en el R.D.L 3/2012: aspectos sustantivos, procesales y de seguridad social”. Editorial: Tirant lo Blanch. 2012.
3. **BENITO-BUTRÓN OCHOA, J.C. y MARCOS GONZALEZ, J.I. y MOLINA NAVARRETE, C.:** “Primeras interpretaciones judiciales de la reforma laboral 2012, ¿aplicación o recreación?”. Editorial: Aranzadi. Febrero 2013.
4. **GARCÍA-PERROTE ESCARTIN, I. y MERCADER UGUINA, J.R. Y OTROS:** “La regulación del mercado laboral. Un análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto Ley 20/2012”. Editorial: Lex Nova. Julio 2012.
5. **GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I. y REYES HERREROS, J. Y OTROS:** “Guía de los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada”. Editorial: Lex Nova. Noviembre 2012.
6. **GONZALEZ GONZALEZ, A.:** “El despido. Análisis práctico de los aspectos sustantivos y procesales”. Editorial: Lex Nova. Noviembre 2012.
7. **MARTIN VALVERDE, A. y RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J.:** “Derecho del trabajo”. Editorial: Técnos. 2012