



## Índice

- El momento previo al despido colectivo: su preparación
- La constitución de la comisión negociadora
- Periodo de consultas y obligación de negociar de buena fe
- El acuerdo en el periodo de consultas
- La decisión final del empresario
- Las cartas de despido
- El control judicial del despido y el procedimiento del art. 124 LRJS
- El máximo de la exención fiscal

## I. El momento previo al despido colectivo: su preparación



URÍA MENÉNDEZ

## I. El momento previo al despido colectivo: su preparación

1. ¿Se trata de un despido colectivo?
  - 1.1. Empresa (art. 51.1, párrafo quinto, ET, STS 18 marzo 2009) *v.* centros de trabajo [art. 1 a) i) y ii) y art. 2 a) Directiva 98/59]:
    - Las SSTJUE 30 abril 2015 (C-80/14, Usdaw), 13 mayo 2015 (C-182/13, Lyttle) y **13 mayo 2015 (C-392/13, Rabal, planteada por el Juzgado de lo Social 33 de Barcelona)**:
 

La Directiva 98/59 “se opone a una normativa nacional que introduce, como única unidad de referencia, la empresa y no el centro de trabajo, cuando la aplicación de dicho criterio conlleva obstaculizar el procedimiento de información y consulta”, siendo así que, “si se utilizase como unidad de referencia el centro de trabajo, los despidos de que se trata deberían calificarse de «despido colectivo»” (STJUE Rabal; fallo).

URÍA MENÉNDEZ

## I. El momento previo al despido colectivo: su preparación

“La sustitución del término «centro de trabajo» por el de «empresa» sólo puede considerarse favorable a los trabajadores si dicho elemento supone una añadidura y no implica el abandono o la reducción de la protección conferida a los trabajadores en aquellos casos en los que, si se aplicase el concepto de centro de trabajo, se alcanzaría el número de despidos requerido” por “la Directiva 98/59 para aplicar la calificación de «despido colectivo»” (STJUE Rabal, 52).

URÍA MENÉNDEZ

## I. El momento previo al despido colectivo: su preparación

1.2. Los despidos en el periodo de referencia a iniciativa del empresario y por **motivos no inherentes** a la persona del trabajador **distintos de los previstos en el art. 49.1 c) ET** siempre que **al menos se trate de 5 extinciones** (art. 51.1, párrafo quinto, ET).

a) “Distintos de los previstos en el art. 49.1 c) ET”:

- La Directiva 98/59 “debe interpretarse en el sentido de que, para apreciar si se ha llevado a cabo un «despido colectivo» en el sentido de dicha disposición, no han de tenerse en cuenta las extinciones individuales de contratos de trabajo celebrados por una duración o para una tarea determinadas, cuando dichas extinciones tienen lugar en la fecha en la que el contrato de trabajo llega a su fin o se finaliza la tarea encomendada” (STJUE Rabal; fallo).

URÍA MENÉNDEZ

## I. El momento previo al despido colectivo: su preparación

- Ahora bien, ha de tenerse en cuenta que, de conformidad con las SSTs 3 y 8 julio 2012 (que rectifican la STS 22 enero 2008 e invocan la supremacía del derecho comunitario ex art. 1.2 a) Directiva 98/59), la exclusión del cómputo de las extinciones realizadas al amparo del artículo 49.1 c) ET solo se produce cuando las contrataciones temporales no sean fraudulentas o cuando la obra o el servicio determinadas hayan terminado realmente.

URÍA MENÉNDEZ

## I. El momento previo al despido colectivo: su preparación

**b) Motivos no inherentes a la persona del trabajador** distintos de los previstos en el art. 49.1 c) ET **siempre que al menos se trate de 5 extinciones:** STJUE Rabal y conclusiones del Abogado General (Sr. N. Wahl).

- Primera cuestión prejudicial del Juzgado de lo Social 33 de Barcelona:

¿El concepto de “despido colectivo” ... de la Directiva 98/59, al comprender en su ámbito a todos “los despidos efectuados por un empresario, por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores”, ..., debe ser interpretado ... en el sentido que impide o se opone a que la norma de traslación o trasposición nacional restrinja el ámbito del mismo a solamente determinado tipo de extinciones, las que respondan a causas “económicas, técnicas, organizativas o productivas”, como hace el artículo 51.1 ET?”

URÍA MENÉNDEZ

## I. El momento previo al despido colectivo: su preparación

- Respuesta del TJUE Rabal, 58 y 55:

Dado que la Directiva 98/59 “no resulta aplicable en el caso de autos, no es necesario responder a la primera cuestión prejudicial”, porque, en efecto,

En el caso de autos, “los despidos controvertidos ... no alcanzaban el umbral establecido en el art. 51.1, párrafo primero, letra b), ET a nivel de la empresa”, ni tampoco el centro de trabajo (del Sr. Rabal) “empleaba, durante el período de que se trata, más de 20 trabajadores” ex Directiva, 98/59.

URIA MENÉNDEZ

## I. El momento previo al despido colectivo: su preparación

- De no ser por lo anterior, hay que tener en cuenta que el Abogado General entendía (68 a 71):

La referencia del art. 51.1, párrafo primero, ET únicamente a la «extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción», solo no se opone a la Directiva 98/59 porque el art. 51.1, párrafo quinto, ET establece que en el cómputo se han de tener en cuenta asimismo cualesquiera otras extinciones de contrato producidas por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de la finalización de los contratos de trabajo celebrados por un período de tiempo limitado o para la realización de una tarea determinada.

No obstante, como el art. 51.1, párrafo quinto, ET exige que el número de aquellas extinciones por motivos no inherentes a la persona del trabajador “sea, al menos, de cinco”, el Abogado General considera que esta exigencia contraría la Directiva 98/59.

URIA MENÉNDEZ

## I. El momento previo al despido colectivo: su preparación

- 1.3. El despido colectivo “**de hecho**”: STS 18 noviembre 2014 (confirma SAN 4 septiembre 2013). También STS 25 noviembre 2013 y SAN 3 julio 2015 (Atento, proc. 134/2015)
2. ¿No son posibles o suficientes medidas de flexibilidad interna?
  - Alternativas a la promoción del despido colectivo: el “favor” por la flexibilidad interna.
  - Medidas para evitar o reducir los despidos dentro del periodo de consultas del despido colectivo y que forman parte del despido colectivo: son posibles (art. 51.2, párrafo primero, ET y art. 8.1 RD 1483/2012 y SSTS 16 septiembre 2013 y 19 marzo 2014 -transformación de contratos a tiempo completo en fijos discontinuos-, 22 septiembre 2014 -transformación de contratos a tiempo completo en a tiempo parcial- y SSAN 20 mayo 2013, 8 julio 2013, 16 mayo 2014 y 12 junio 2014, confirmada por STS 20 abril 2015).

URÍA MENÉNDEZ

## I. El momento previo al despido colectivo: su preparación

- Las medidas de acompañamiento (modificación, “descuelgue”, etc.) de los despidos colectivos deben impugnarse también por el procedimiento de impugnación de despido colectivo del art. 124 LRJS (STS 27 enero 2015, que revoca SAN 17 julio 2013).
- 3. Compromisos de no proceder a realizar despidos colectivos en un determinado tiempo adoptados en previos procedimientos de regulación de empleo y despidos colectivos estando vigentes regulaciones temporales previas.
- La posible nulidad del despido colectivo por incumplir el compromiso de no despedir: STS 26 marzo 2014 (Metalkris; aun con argumentación discutible).

URÍA MENÉNDEZ

## I. El momento previo al despido colectivo: su preparación

- Estando vigente una regulación temporal, el despido colectivo se declara no ajustado a derecho por no acreditarse cambio relevante de las circunstancias (STS 18 marzo 2014).
- Cabe el despido colectivo aunque esté aplicándose regulación temporal si concurre causa distinta y sobrevenida o si se produce un cambio sustancial o relevante respecto de la causa (STS 24 septiembre 2014, rec. 271/2013).
- Cambio relevante e imprevisible (STS 17 julio 2014) y *rebus sic stantibus* (STS 22 septiembre 2014)

URÍA MENÉNDEZ

## I. El momento previo al despido colectivo: su preparación

4. Grupo de empresas y despido colectivo: una importante cuestión no bien resuelta.
  - a) Promoción del despido colectivo.
    - No, si es un grupo mercantil.
    - Sí, si es grupo laboral: es la empresa (y no el grupo) quien despide, pero si el grupo es laboral todas las empresas involucradas (y no solo algunas de ellas) deben promover el despido colectivo porque todas ellas son el empresario a efectos laborales (SSTS 26 marzo 2014, Telemadrid, 25 junio 2014, 20 noviembre 2014).

URÍA MENÉNDEZ

## I. El momento previo al despido colectivo: su preparación

- Pero no si es grupo laboral que “debuta” como tal con el despido colectivo (SAN, 15 octubre 2014, Freiremar) o, incluso, porque el grupo laboral es una figura ilícita (SAN 12 junio 2014, confirmada por STS 20 abril 2015, Coca Cola Iberian Partners, aunque STS no analiza esta cuestión), salvo que los representantes de los trabajadores no cuestionen su condición de empleador (SAN 25 noviembre 2014, Transportes Buytrago).
- b)** Existencia y valoración de la causa económica en caso de grupo de empresas.
- La valoración de la causa económica del despido colectivo debe hacerse en el ámbito de la empresa, salvo, de nuevo, que se trate de un grupo de empresas a efectos laborales (SSTS 27 mayo 2013, 19 febrero 2014, 18 marzo 2014).

URÍA MENÉNDEZ

## I. El momento previo al despido colectivo: su preparación

- Documentación cuando la empresa que promueve el despido colectivo alega causa económica y forma parte de un grupo de empresas (art. 4.5 RD 1483/2012): pero ello no significa que la valoración de la causa económica deba hacerse en el ámbito del grupo (STS 27 mayo 2013, SAN 8 julio 2013).
- 5.** La importancia de los criterios de afectación.
- Los tres grados de la SAN 26 mayo 2014: “menor intensidad” si la empresa es privada y la causa económica; “intensidad medida” si la empresa es privada y la causa no es económica (o incluso si es económica pero referida a un sector de la empresa); “intensidad máxima” si la empresa es pública.
- La voluntariedad: su aceptación judicial (por ejemplo, SAN 12 junio 2014, confirmada por STS 20 abril 2015, Coca Cola Iberian Partners, aunque STS no analiza esta cuestión).

URÍA MENÉNDEZ



## **I. El momento previo al despido colectivo: su preparación**

- La carta de despido individual de cada despido: remisión.
- El informe de la Inspección de Trabajo ha de verificar que los criterios no son discriminatorios.
- 6.** Trabajadores de 50 o más años y aportaciones de empresas y de grupos de empresas al Tesoro: disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, 1 agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, y RD 1484/2012, 29 octubre:
- Despidos colectivos realizados por empresas de más de 100 trabajadores o por empresas que formen parte de grupos de empresas que empleen a ese número de trabajadores.

URÍA MENÉNDEZ

## **I. El momento previo al despido colectivo: su preparación**

- Porcentaje de trabajadores despedidos de cincuenta o más años de edad sobre el total de trabajadores despedidos sea superior al porcentaje de trabajadores de cincuenta o más años sobre el total de trabajadores de la empresa.
- Empresas o el grupo de empresas del que forme parte hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores a aquél en que el empresario inicia el procedimiento de despido colectivo.

URÍA MENÉNDEZ

## I. El momento previo al despido colectivo: su preparación

- Empresas o el grupo de empresas del que formen parte obtengan beneficios en al menos dos ejercicios económicos consecutivos dentro del periodo comprendido entre el ejercicio económico anterior a la fecha de inicio del procedimiento de despido colectivo y los cuatro ejercicios económicos posteriores a dicha fecha.
- Solo se tendrán en cuenta los resultados obtenidos en España por las empresas que integran el grupo.
- La SAN 5 junio 2015 (proc. 77/2015).

URIA MENÉNDEZ

## I. El momento previo al despido colectivo: su preparación

7. Trabajadores de 55 o más años y convenio especial (art. 51.9 ET y DA 31 LGSS): la STC 66/2015, 13 abril.
  8. Identificación de los centros de trabajo "afectados".
  9. Preparación de la exigente documentación (art. 51.2 ET y arts. 3 a 5 del Reglamento, aprobado por RD 1483/2012).
- Información "pertinente" (art. 2.3 Directiva 98/59)(SAN 4 julio 2013).

URIA MENÉNDEZ

## I. El momento previo al despido colectivo: su preparación

- Los incumplimientos de la documentación a aportar en el procedimiento de despido colectivo no conducen siempre a la calificación de nulidad (SSTS 27 de mayo de 2013 y 18 de febrero de 2014).
  - El concepto de cuentas provisionales: tienen que contener toda la documentación que tienen las cuentas definitivas – con excepción de la memoria y el informe de gestión - y no solo —como ha sido lo habitual— el balance y cuenta de pérdidas y ganancias provisionales (SSAN 28 marzo 2014, 12 junio 2014, confirmada por STS 20 abril 2015, si bien no se pronuncia sobre este extremo, y 15 abril 2015).
10. Plan de recolocación externa.

URÍA MENÉNDEZ

## II. La constitución de la comisión negociadora



URÍA MENÉNDEZ

## II. La constitución de la comisión negociadora

1. Constitución con carácter previo al inicio del periodo de consultas (7 o, si algún centro afectado carece de representantes, 15 días, desde la comunicación empresarial de la intención de iniciar el despido colectivo).
2. Una única comisión negociadora de un máximo de 13 miembros de los centros de trabajo afectados.
3. Prioridad negociadora de las secciones sindicales.

URÍA MENÉNDEZ

## III. Periodo de consultas y obligación de negociar de buena fe



URÍA MENÉNDEZ

### III. Periodo de consultas y obligación de negociar de buena fe

1. Finalidad (por ejemplo, SSTS 20 marzo 2013 y 27 mayo 2013).
2. Negociación de buena fe: su “bilateralidad” y posiciones “inamovibles”: STS 20 marzo 2013, 27 mayo 2013 y 22 diciembre 2014 (representante de los trabajadores que da por rotas las negociaciones en tanto la empresa no modificara su posición inicial) y SSAN 15 octubre 2012, 15 febrero 2013-mala fe de los representantes de los trabajadores en un procedimiento del art. 41 ET-, 20 marzo 2013, 12 junio 2014 - confirmada por STS 20 abril 2015 -, 4 julio 2013 y 9 julio 2014.
3. La breve superación del plazo de duración periodo consultas no determina la nulidad (STS 15 abril 2014). Las partes pueden acordar su ampliación, lo que no puede una parte imponer esa ampliación a la otra (SSAN 13 marzo 2013 y 26 mayo 2014).

URÍA MENÉNDEZ

### IV. El acuerdo en el periodo de consultas



URÍA MENÉNDEZ

#### IV. El acuerdo en el periodo de consultas

- Ausencia de presunción de concurrencia de la causa, al contrario de lo que sucede con los arts. 41, 47 y 82.3 ET (lo que supone que el acuerdo solo se puede impugnar por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión).
- Pero aunque no existe esa presunción, el juzgador puede tener en cuenta la existencia de acuerdo (STS 25 junio 2014, Teletech).

URÍA MENÉNDEZ

#### V. La decisión final del empresario



URÍA MENÉNDEZ

## V. La decisión final del empresario

- Su necesaria comunicación por el empresario a los representantes de los trabajadores (art. 51.2 ET y art. 12 RD 1483/2012) (STSJ Madrid 12 septiembre 2012 declaró nulo el despido colectivo).
- Diferencias de indemnización entre adheridos “voluntariamente” al despido colectivo y los “forzados”: si la diferencia fuera ilícita ello no daría lugar a la nulidad el despido colectivo, sino a la “restauración” de la igualdad (SAN 12 junio 2014, confirmada por STS 20 abril 2015, Coca Cola Iberian Partners, aunque STS no analiza esta cuestión).

URÍA MENÉNDEZ

## VI. Las cartas de despido



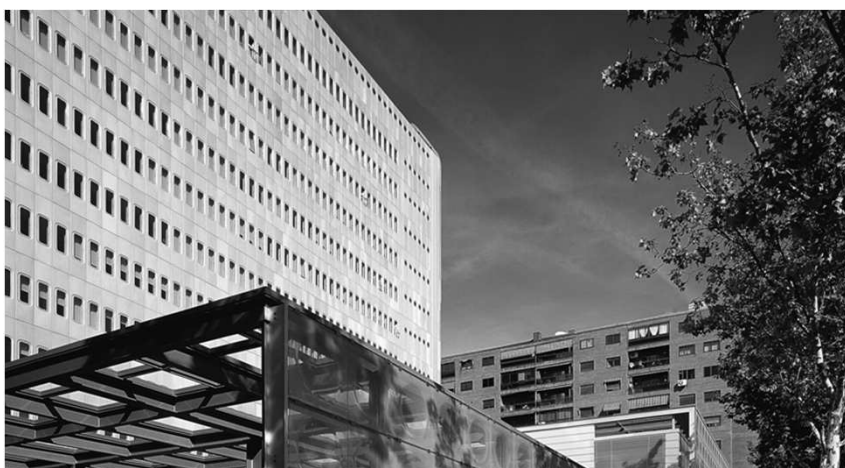
URÍA MENÉNDEZ

## VI. Las cartas de despido

- La remisión al art. 53.1 ET (despido objetivo): la comunicación de la expresión de la causa.
- La aplicación de los criterios de afectación.
- El caso Bankia: más de 400 demandas individuales en un despido colectivo con acuerdo en el periodo de consultas: la STSJ Madrid (Pleno) 25 junio 2014.
- Las SSTs 2 junio 2014 (Caggemini), 23 septiembre 2014 (Agencia Laín Entralgo) y 12 mayo 2015 (Solera).

URÍA MENÉNDEZ

## VII. El control judicial del despido y el procedimiento del art. 124 LRJS



URÍA MENÉNDEZ



## VII. El control judicial del despido y el procedimiento del art. 124 LRJS

### 1. El control judicial.

- Importancia del trabajo de A. Desdentado Bonete (“Los despidos económicos tras la reforma de la Ley 3/2012. Reflexiones sobre algunos problemas sustantivos y procesales”, Actualidad Laboral, 2012, núms. 17-18, pp. 1787 y ss.).
- Razonable adecuación, pero no un juicio de oportunidad (SSTS 26 marzo 2014, Telemadrid, y 23 septiembre 2014, Agencia Laín Entralgo).
- Juicio de adecuación (no de proporcionalidad en el sentido técnico-jurídico porque supone la indispensabilidad (STS 20 septiembre 2013, anulada por ATS 26 marzo 2014, pero que seguramente mantenga su valor “doctrinal”): regla y no principio (A. Desdentado Bonete, “Problemas procesales del despido colectivo en la doctrina del Tribunal Supremo”, NREDT 169 (2014), pp. 74-78) .

URÍA MENÉNDEZ

## VII. El control judicial del despido y el procedimiento del art. 124 LRJS

- Control judicial “pleno y efectivo” (no hay vulneración de arts. 24 y 35 CE): “causa real y verosímil ... ajustada a la razón”: STC 8/2015, 22 enero.
- 2. Gran complejidad del art. 124 LRJS (“compleja maquinaria procesal”, STS 20 septiembre 2013).
- 3. Coordinación demanda colectiva (Salas) y demanda individual (Juzgados de lo Social).
- 4. Criterios de selección de los trabajadores afectados e impugnación colectiva e individual del despido colectivo: STS 25 junio 2014 (Ayuntamiento de Jerez).

URÍA MENÉNDEZ

## VII. El control judicial del despido y el procedimiento del art. 124 LRJS

5. Los sindicatos con implantación (aunque no hayan impugnado el despido colectivo), pueden personarse en los procesos de impugnación de despido colectivo en base al art. 17.2 LRJS, en relación con el art. 155 LRJS, si bien deberán ajustar su actuación a las pretensiones de la demanda (STS 28 enero 2015, que revoca SAN 8 julio 2013).
6. Necesidad de consignar el importe de la condena en el despido colectivo declarado nulo (STS 20 abril 2015, Coca Cola Iberian Partners). ¿Factores de individualización?

URÍA MENÉNDEZ

## VII. El control judicial del despido y el procedimiento del art. 124 LRJS

7. Ejecución de sentencia firme y ejecución provisional en casos de nulidad del despido.
  - Art. 247.2 LRJS, tras RDL 11/2013, 2 agosto, y Ley 1/2014, 28 febrero.
  - Ejecución provisional: AAN 20 noviembre 2014 (Coca Cola Iberina Partners), SAN 15 octubre 2014 (Freiremar) (FD 19).
8. Despido colectivo nulo por vulneración del derecho de huelga: SSTS 18 julio 2014 (Celsa Atlantic), 23 y 24 febrero 2015 (Printerman Industria Gráfica) y, especialmente, 20 abril 2015 (Coca Cola Iberian Partners; confirma SAN 12 junio 2014).

URÍA MENÉNDEZ

## VII. El control judicial del despido y el procedimiento del art. 124 LRJS

9. Los problemas del despido judicialmente declarado nulo para los “voluntariamente” adheridos: desempleo e IRPF: caso Coca Cola Iberian Partners (SAN 12 junio 2014, confirmada por STS 20 abril 2015, aunque STS no analiza esta cuestión) y Atento (SAN 11 noviembre 2014).

URÍA MENÉNDEZ

## VIII. El máximo de la exención fiscal



URÍA MENÉNDEZ

## VIII. El máximo de la exención fiscal

A partir de 1 de agosto de 2014, el importe de la indemnización exenta tiene como límite la cantidad de 180.000 euros (redacción vigente del artículo 7 e) de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del IRPF, tras la Ley 26/2014, 27 noviembre).

URÍA MENÉNDEZ



URÍA MENÉNDEZ