



CECA MAGÁN
ABOGADOS

DESPIDO COLECTIVO

2023

ÍNDICE



1. QUÉ ES ----- 3

2. ELEMENTOS DEL DESPIDO ----- 6

3. PROCEDIMIENTO----- 10

4. INDEMNIZACIÓN ----- 11

5. OBLIGACIONES DE LA EMPRESA----- 12

6. IMPUGNACIÓN DEL DESPIDO ----- 13

PODEMOS AYUDARTE ----- 14

1. QUÈS

Es la **necesidad de una empresa** por llevar a cabo la finalización de los contratos laborales por una **causa objetiva basada en la ley**.

Pero además de existir una causa objetiva que justifique los despidos, también el empresario deberá cumplir con los requisitos formales establecidos para que el despido se ajuste a la ley y en consecuencia sea procedente.

Art 51.1 ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES:

Extinción de contratos de trabajo fundada en:
**Causas económicas, técnicas,
organizativas o de producción** cuando,
en un periodo de **90 días** afecte a:

10

trabajadores
En empresas
de **< 100**
trabajadores

10%

trabajadores
En empresas de
entre **100 y 300**
trabajadores

30

trabajadores
En empresas de
> 300
trabajadores

TODA LA PLANTILLA

Siempre que nº de trabajadores afectados **> 5**

Cuando aquél se produzca como consecuencia de **la cesación total o cierre de su actividad empresarial** fundada en las mismas causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Cláusula antifraude

Los umbrales numéricos se refieren al ámbito de la empresa y no al del centro de trabajo.

Sin embargo, conforme al derecho comunitario, deben tenerse en consideración los despidos efectuados en cada centro de trabajo considerado por separado.

Por ello, **la opción por la empresa como ámbito de referencia solo es válida si resulta una fórmula más favorable para los trabajadores** (TJUE 30-4-15, C-80/14, Asunto Usdaw, EDJ 56316; 13-5-15, C-182/13, Asunto Lyttle, EDJ 65755; TJUE 13-5-15, C-392/13, Asunto Rabal Cañas, EDJ 65758).

Diferencias con el despido individual

Art 51.1

COLECTIVO

Estatuto de los trabajadores: "extinción de contratos de trabajo fundada en **causas económicas, técnicas, organizativas o de producción** cuando, en un periodo de **90 días** afecte a..."

Art 52:

Extinción del contrato por causas objetivas

"El contrato podrá extinguirse: [...]"

INDIVIDUAL

Cuando concorra alguna de las causas previstas en el artículo **51.1** y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo"



LA CLAVE ESTÁ EN EL NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS

El **despido colectivo** requiere un **período de consultas** con las formalidades previstas en el RD 1483 2012 y la entrega previa de la documentación al Banco Social

Una vez finalizado el período de consultas, y cumplidas otras formalidades legales, requerirá entrega a los trabajadores afectados de **cartas de despido objetivo individuales**, cumpliendo las formalidades legales del art 53 ET.

El **despido objetivo individual** requiere sólo el cumplimiento de las formalidades legales del art 53 E.T.



2. ELEMENTOS DEL DESPIDO



2.1 Causas del despido

- **Económicas:** cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. 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.
- **Técnicas:** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- **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.
- **Productivas:** cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

2.2 Umbrales

Cuando, en un periodo de **90 días** el despido afecte al menos:



10

trabajadores
En empresas de **< 100**

10%

trabajadores
En empresas de entre **100 y 300**

30

trabajadores
En empresas de entre **> 300**

STS 23 de abril 2012: Actuación fraudulenta de la empresa al encadenar despidos para evitar los trámites del despido colectivo sin superar umbrales: NULIDAD

SAN 27 de julio 2012: Aunque gran parte de los trabajadores afectados acuerden sus despidos, los representantes podrán solicitar la nulidad de los despidos por superación de los umbrales. Nulidad de despido colectivo, pero no de los despidos individuales para los que se aplica la excepción de inadecuación de procedimiento.

Artículo 51.1 Estatuto de los Trabajadores

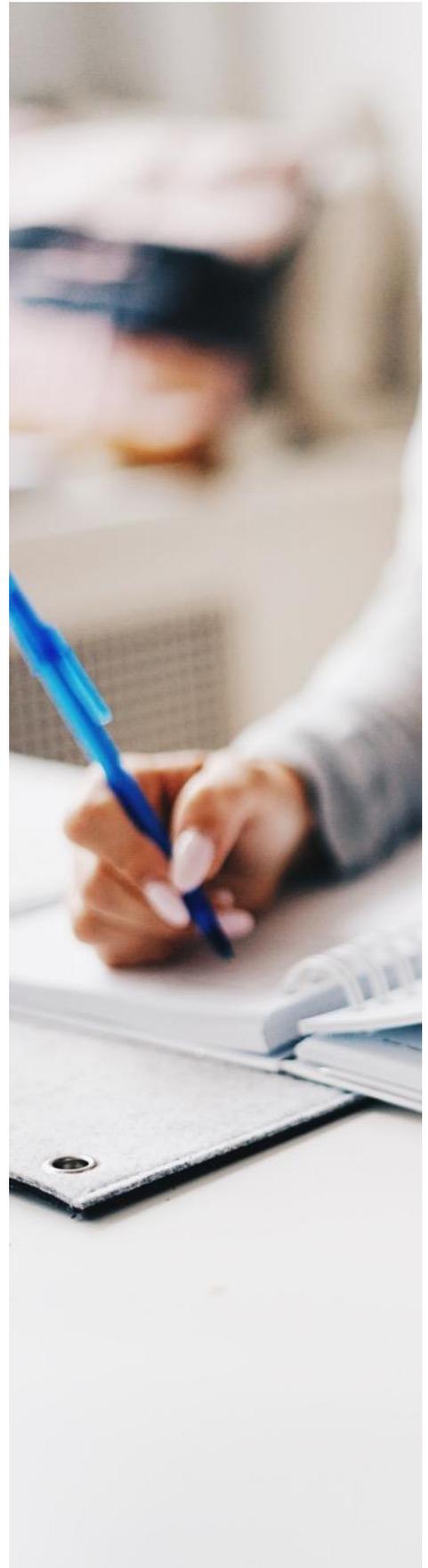
*“Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este apartado **se tendrán en cuenta** asimismo **cualesquiera otras producidas** en el periodo de referencia **por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador** distintos de los previstos en el artículo 49.1 c), siempre que su número sea, al menos, de cinco”*

Se deberá hacer una verificación a nivel empresa y acto seguido a nivel **centro de trabajo**, siempre que el centro tenga más de 20 empleados.

Así lo impuso el Tribunal Supremo tras la Sentencia del TJUE del caso Rabal Cañas.

EXTINCIONES COMPUTABLES

- El **despido objetivo individual** al amparo del art 52 c) ET ya sea procedente o improcedente.
- Los **despidos disciplinarios y extinciones al amparo del art 52 a), b) y d) declarados como improcedentes por sentencia firme.**
- Los **despidos disciplinarios y extinciones al amparo del art 52 a), b) y d) reconocidos como improcedentes en acuerdo transaccional** (STSJ País Vasco de 29 de abril de 2014).
- El **desistimiento empresarial en aquellas RRL que contemplen esta posibilidad** (STSJ Cantabria de 17 diciembre de 2013).
- Las **extinciones acordadas de conformidad con el artículo 138.8 de la LRJS en relación con el art 50 1 c) del ET** (cuando el empresario no procediere a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo o lo hiciere de modo irregular).
- La extinción indemnizada del contrato en caso de traslado o de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o al amparo del artículo 50 ET (TJUE de 11 de noviembre de 2015).
- Tanto la extinción de los contratos celebrados en fraude de ley como la extinción de contratos temporales antes de su término (Audiencia Nacional de 14 de mayo de 2014).
- Las extinciones por no superación del periodo de prueba cuando éste supere el plazo máximo legal establecido en convenio colectivo aplicable (Sentencia del TSJ del País Vasco de 29 de abril de 2014).



EXTINCIONES NO COMPUTABLES

- Dimisión o abandono del trabajador.
- Jubilación voluntaria del trabajador (No la jubilación forzosa porque siempre será despido objetivo).
- Despidos disciplinarios que no hayan sido reclamados, o hayan sido declarados procedentes.
- Extinción regular de los contratos temporales a su término o cumplimiento de la condición resolutoria cuando la misma sea válida.
- Muerte o incapacidad del trabajador en los grados de permanente total, absoluta o gran invalidez
- Extinciones derivadas de fuerza mayor.



3. PROCEDIMIENTO



- FASE 1**
- Apertura de período de consultas (mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores o una comisión y envío simultáneo de copia a la autoridad laboral).
 - Duración máxima de 30 días naturales o 15 en el caso de empresas de menos de 50 trabajadores.

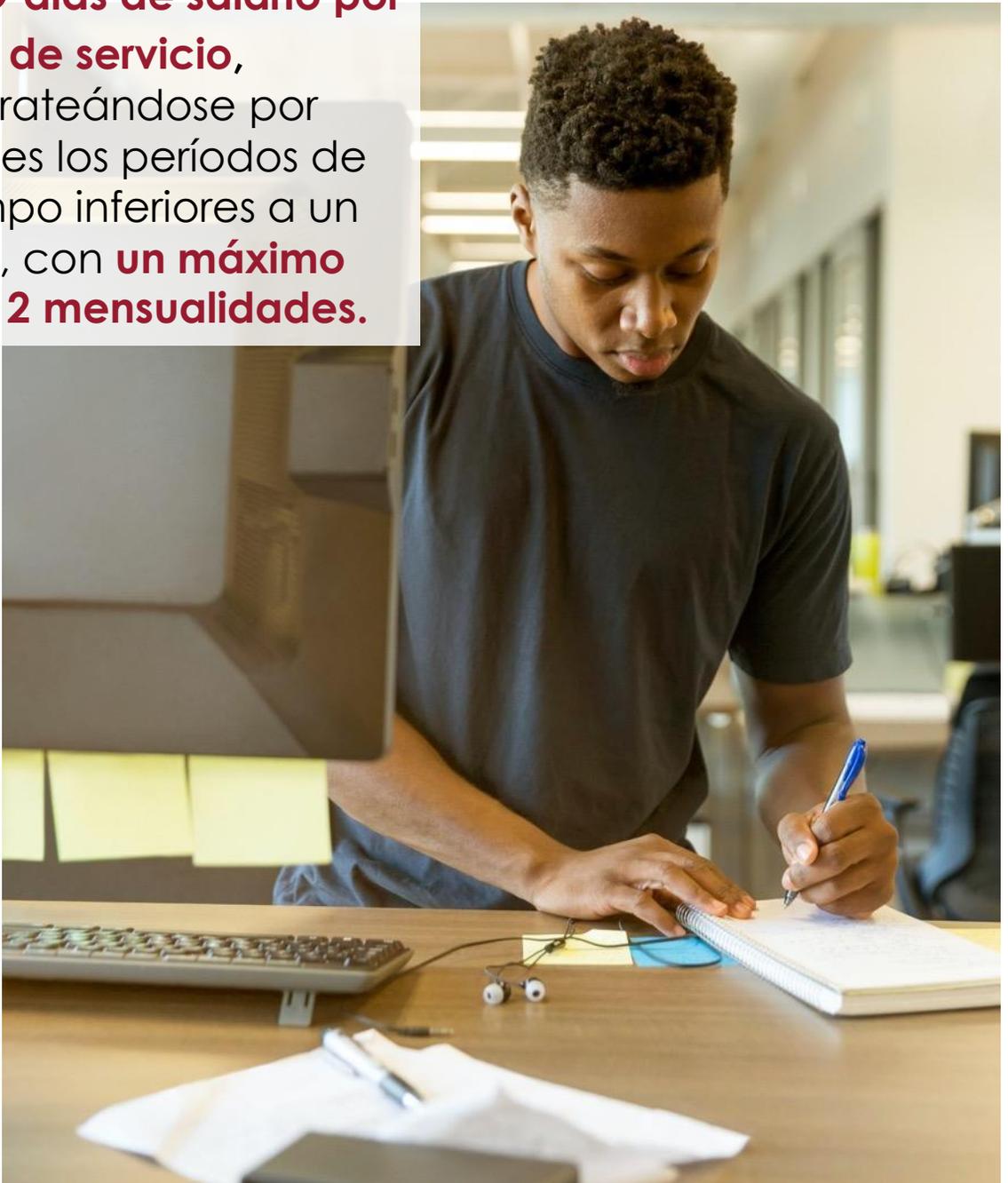
- FASE 2**
- El escrito de comunicación deberá indicar: causas, trabajadores afectados, número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año, período previsto para los despidos, criterios seguidos para la designación de los trabajadores afectados, representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de esta en los plazos legales.
 - No es necesaria autorización de la autoridad laboral, su labor es velar por el cumplimiento del periodo de consultas, comunicar a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabar, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- FASE 3**
- A la finalización del periodo de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo expresando los términos de las decisiones adoptadas.
 - Comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario notificará los despidos individualmente a los trabajadores afectados en los términos establecidos en el artículo 53.1 del ET.

4. INDEMNIZACIÓN

En los casos de acuerdo entre las partes, la fijada en estos y, como mínimo en todos los casos, cada trabajador debe ser indemnizado con:

20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con **un máximo de 12 mensualidades.**



5. OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

- Efectuar una **aportación económica al Tesoro Público cuando estos despidos afecten a trabajadores de 50 o más años** y las empresas que los lleven a cabo o el grupo de empresas del que formen parte hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores a aquel en que el empresario inicia el procedimiento de despido colectivo y siempre que ocupen a más de 100 trabajadores (art. 51.11 ET).
- Ofrecer un **plan de recolocación externa a los trabajadores afectados mediante empresas de recolocación autorizadas y durante un período mínimo de 6 meses**, con medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo, **en los casos en que el despido colectivo afecte a más de 50 trabajadores** y siempre que las empresas no se hubieran sometido a un procedimiento concursal (art. 51.10 ET).
- Cuando se trate de **procedimientos de despidos colectivos de empresas no incursas en procedimiento concursal**, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la **financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores** en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.



6. IMPUGNACIÓN DEL DESPIDO

La decisión empresarial de despido colectivo podrá ser impugnada por una doble vía:

Impugnación individual

Demanda colectiva

La Autoridad Laboral podrá impugnar el acuerdo si se ha alcanzado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

Consecuencia: **NULIDAD**

- **Impugnación por los sindicatos**, si no estaban en la comisión negociadora y no hay acuerdo.
- Si hay acuerdo, solo si ha habido **vicios de la voluntad**.
- **Caben las impugnaciones individuales**, pero limitadas, si ha existido acuerdo a denunciar casos concretos de discriminación o vulneración de prioridades de permanencia. No cabría hacer una "causa general" en la impugnación individual.



¿PODEMOS AYUDARTE?

El proceso de despido colectivo es complejo y requiere experiencia, nuestros 50 años dedicados al derecho laboral avalan nuestros servicios, ofreciendo calidad, competitividad y agilidad para poder llevar a cabo dicha medida.

Contáctanos sin compromiso nuestro **equipo del área laboral** valorará dicha actuación y facilitará una solución a medida, **porque cada empresa requiere atención personal.**

info@cecamagan.com





CECA MAGÁN

ABOGADOS

#EstiloCeca



info@cecamagan.com

¿Podemos Ayudarte?

www.cecamagan.com

CHAMBERS
EUROPE

THE
LEGAL
500

Best Lawyers
THE WORLD'S PREMIER GUIDE



LEADERS LEAGUE