

# LA GARANTÍA DEL EMPLEO EN LA NUEVA REGULACIÓN DEL DESPIDO COLECTIVO

---

**Josep M. Fusté Miquela**

Grup de Recerca Drets dels Treballadors Espanyols i Estrangers (DRELATES) -

Institut d'Estudis del Treball (IET), Departament de Dret Públic i de Ciències Historicojurídiques

Universitat Autònoma de Barcelona

[JosepMaria.Fuste@uab.cat](mailto:JosepMaria.Fuste@uab.cat)



## Resumen

Las reformas laborales de 2012 han incidido intensamente en el régimen jurídico de la extinción del contrato de trabajo. Las causas, procedimientos y costes indemnizatorios han sido modificados con la intención, manifestada por el legislador, de establecer una regulación más flexible para las empresas. La regulación del despido colectivo ha sufrido importantes cambios que afectan a la entidad de las causas que lo justifican, al procedimiento que debe seguir el empresario para materializarlo y a la eliminación de la autorización administrativa previa. En la nueva regulación la garantía del empleo en proyectos empresariales de despido colectivo ha pasado desde la intervención intensa de la administración hasta la potenciación de las consultas que debe realizar el empresario con los representantes de los trabajadores que se configuran ahora como el centro de gravedad del despido colectivo, tal y como ya han señalado las primeras resoluciones judiciales que han interpretado la reforma. La consultas constituyen un verdadero proceso de negociación tendente a la consecución de un acuerdo, en el que ambas partes deberán negociar bajo el principio de la buena fe, con la finalidad de pactar medidas para evitar o reducir los despidos colectivos, así como medidas paliativas a adoptar en favor de los trabajadores afectados, de entre las que destacan las obligaciones, en determinadas empresas, de adoptar un plan de recolocación, así como de asumir determinados costes adicionales cuando los despidos afecten a trabajadores de edad.

## Abstract

Labor law reforms of 2012 have impacted heavily on the legal regime of the termination of the employment contract. The causes, costs and procedures have been modified with the intention expressed by the legislator of establishing a more flexible regulation for the companies. The regulation of collective redundancies has undergone major changes affecting the entity of the reasons that justify it, the procedure to be followed by the employer, and the elimination of the administrative authorization. In the new regulation, the guarantee of employment in business projects of redundancies has changed from an administrative authorization to the consultations to be undertaken by the employer with the employee representatives, which are now set as the center of gravity of redundancies, as already noted by the first court decisions that have interpreted the reform. The consultations are a real collective bargaining process aimed at achieving an agreement which both parties should negotiate under the principle of good faith, in order to agree on measures to avoid or reduce redundancies and remedial measures to be taken in favor of the workers concerned. Among these are the obligations, in certain companies, to adopt a relocation plan and to assume certain additional costs when redundancies affect older workers.

**Palabras clave:** empleo, despido colectivo, regulación de empleo, plan social, plan de recolocación, participación, reforma laboral 2012

**Keywords:** employment, collective redundancies, redundancy program, relocation plan, participation, labor reform 2012

## Sumario

1. Motivación “aparente” de la reforma del despido colectivo mediante la Ley 3/2012 y su normativa de desarrollo
2. Del expediente de regulación de empleo al despido colectivo
3. Modificaciones más relevantes del régimen jurídico de los despidos colectivos
  - 3.1. Elementos causales
  - 3.2. Derechos de participación de los representantes. La centralidad de las consultas
  - 3.3. Actuación de la autoridad laboral y de la Inspección de Trabajo
  - 3.4. Medidas sociales de acompañamiento
  - 3.5. Incidencia de la afectación de trabajadores de edad
4. Breve referencia al despido colectivo del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público

## LA GARANTÍA DEL EMPLEO EN LA NUEVA REGULACIÓN DEL DESPIDO COLECTIVO

**Josep M. Fusté Miquela,**

Universitat Autònoma de Barcelona

Las reformas laborales de 2012 se sitúan en el contexto del permanente cambio de las instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, materializado a lo largo de los últimos años, como compañero de viaje de la crisis económica y de la constante destrucción de empleo. Iniciadas por el gobierno y mayorías parlamentarias socialdemócratas, el giro político que conllevaron los resultados de las elecciones generales de 20 de noviembre de 2011 no hizo más que profundizar en las mismas mediante una sucesión de reales decretos-ley que no tardó en aprobar el nuevo ejecutivo. Como es sabido, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (en adelante LMURML) nace como resultado de la tramitación parlamentaria como proyecto de ley de su antecesor, el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de idéntica denominación, aprobado tempranamente por el gobierno popular.

El presente comentario se fundamenta en la ley anunciada, sin entrar en consideraciones –salvo cuando sean necesarias– sobre las modificaciones que la misma introdujo en relación con su antecedente. En este sentido, la reforma del régimen jurídico de los despidos colectivos de 2012 se produce esencialmente mediante el Real Decreto-ley 3/2012, si bien en el momento presente el régimen jurídico que debe ser contemplado es el que introdujo, meses más tarde, la LMURML, desarrollada en la materia ahora analizada, esencialmente, por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los

procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada y por el Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre, sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años, disposición inmediatamente modificada en 2013 por el Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

### 1. Motivación “aparente” de la reforma del despido colectivo mediante la Ley 3/2012 y su normativa de desarrollo

En el preámbulo de la Ley 3/2012 manifiesta el legislador que la norma *“trata de garantizar tanto la flexibilidad de los empresarios en la gestión de los recursos humanos de la empresa como la seguridad de los trabajadores en el empleo y adecuados niveles de protección social”*, anunciando que mediante la misma *“todos ganan, empresarios y trabajadores, y que pretende satisfacer más y mejor los legítimos intereses de todos”*. Con perplejidad puede observarse que, en el mismo preámbulo, el término “despido” aparece citado ¡hasta en cincuenta y tres ocasiones!, a la vista de lo cual el intérprete de la norma intuye que, con la mencionada finalidad de otorgar seguridad en el empleo, las causas y procedimientos de extinción del contrato de trabajo van a ser intensamente modificadas, por no decir “sacudidas”. La sospecha es enseguida confirmada por el legislador, cuando anuncia que *“con el objetivo de incrementar la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral, el capítulo IV de esta Ley recoge una serie de medidas que van referidas esencialmente a la extinción del contrato”*. Se da nueva redacción a los artículos 49.1.h, 49.1.i, 51, 52.b, 52.d, 53.4, 5, 56 y 57.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 (en adelante LET), se reforma la Ley 36/2011 Reguladora de la Jurisdicción Social, así como se introducen disposiciones transitorias intensamente relacionadas con el cambio en el régimen jurídico de la extinción del contrato de trabajo. ¿Es pues necesario modificar –flexibilizar– el régimen del despido para

favorecer la creación de empleo?. Parece ciertamente paradójico.

La regulación del despido colectivo en España es deudora de la transposición a nuestro ordenamiento interno de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos. No debe olvidarse que la norma comunitaria persigue, entre otros objetivos, según su considerando segundo *“reforzar la protección de los trabajadores en caso de despidos colectivos, teniendo en cuenta la necesidad de un desarrollo económico y social equilibrado en la Comunidad”*. No parece que, en las sucesivas redacciones del artículo 51 LET y de sus normas de desarrollo, la finalidad del legislador haya sido precisamente *“reforzar la posición de los trabajadores”*, antes al contrario, las diversas modificaciones del citado precepto han perseguido flexibilizar la utilización de esa vía extintiva por parte del empresario, en detrimento de la garantía del empleo de los trabajadores afectados.

En este estado de cosas, las reformas laborales de 2012 han dado una nueva vuelta de tuerca a la flexibilización del despido por causas empresariales, tanto en su causalización como en su procedimentalización, habiéndose traspasado la que fue hasta 2012 una *“línea roja”* en la regulación del despido colectivo, me estoy refiriendo como es fácil suponer a la eliminación del requisito de autorización administrativa para poder materializar los despidos.

En fin, si el objetivo fundamental de la reforma laboral es la creación de empleo, parece difícil que el mismo pueda alcanzarse facilitando los supuestos en los que pueden materializarse *“destrucciones masivas”* de puestos de trabajo. Tal vez, como viene ocurriendo en la historia reciente del Derecho del Trabajo, la crisis económica ha sido y es la excusa perfecta para desmantelar un ordenamiento jurídico construido a lo largo de muchos decenios, protector de la posición del trabajador frente a la del empresario, y que ha constituido, según algún sector doctrinal, un freno a la creación de empleo. Pero, tal y como lúcidamente ha expuesto Casas Baamonde, *“de este modelo de regulación laboral que se ha ido diseñando a golpe de reformas sucesivas, de las que se reclaman grandes remedios que los hechos desmienten, ha resultado un Derecho del Trabajo que ni siquiera sostiene al conjunto de los trabajadores y no compensa ni corrige*

*las desigualdades fundamentales que han aumentado notablemente entre aquéllos, al tiempo que asienta un modelo económico poco eficiente y de limitada productividad”*<sup>1</sup>. El Derecho del Trabajo de la crisis o de la emergencia se constituye como un instrumento desregulador y flexibilizador, en favor de un acrecimiento del poder de dirección empresarial y, a su vez, de facilitación de las causas, procedimientos e indemnizaciones propias de la regulación de los despidos.

## 2. Del expediente de regulación de empleo al despido colectivo

En los últimos años ha calado profundamente en ámbitos no jurídicos –en los jurídicos ya era un viejo compañero de viaje– la figura del *“expediente de regulación de empleo”* como resultado de la constante destrucción de empleo materializada mediante despidos *“masivos”*. El porqué de la terminología es de sobras conocido, el empresario que proyectaba materializar un despido colectivo debía tramitar un expediente ante la autoridad laboral, que era quien en última instancia autorizaba –o no– al empresario para que pudiese efectuar los despidos. Pese a que la terminología ha creado *“marca”*, debemos en la actualidad olvidarnos de la misma y referirnos, con mayor propiedad, al despido colectivo. Una intervención histórica de la autoridad laboral en el ámbito de las relaciones laborales en España, que había generado incontables debates, críticas, loanzas, litigiosidad y una prolífica bibliografía jurídica, fue eliminada, de un plumazo, mediante el Real Decreto-ley 3/2012. La LMURML confirma tan importante cambio y, pese a mantenerse una *“cuasi-residual”* intervención administrativa, da carta de naturaleza al despido colectivo, como decisión -causal y procedimentalizada- empresarial de despedir por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a un número o porcentaje determinados de trabajadores de la plantilla de la empresa, decisión que surge del poder de dirección empresarial y que no se encuentra ya modulada por la necesidad de someterla a la autorización administrativa. Se remueven los obstáculos a la libertad de empresa, dirían algunos, se elimina una garantía de estabilidad en el empleo,

<sup>1</sup> Casas Baamonde, M.E.: *“Derecho del Trabajo y Empleo”*, en Relaciones Laborales, núm. 4/2012, páginas 9 y 10 del documento consultado en La Ley Digital.

afirmamos otros. En fin, el llamativo cambio no es el único que se introduce, sino que el legislador incide también en las causas y en el procedimiento del despido colectivo, así como en el régimen jurídico procesal de su impugnación. El desarrollo reglamentario, esencialmente mediante el citado Real Decreto 1483/2012, debe ser contemplado para efectuar un análisis de las novedades introducidas.

A efectos del presente comentario, nos centraremos en los elementos causales; en los derechos de participación de los representantes (información y consulta); en la actuación de la autoridad laboral y de la Inspección de Trabajo; en las medidas sociales de acompañamiento, especialmente en la obligación de promover la recolocación de los trabajadores despedidos; en fin, en la incidencia de la afectación de trabajadores de edad.

### 3. Modificaciones más relevantes del régimen jurídico de los despidos colectivos

A continuación se exponen los cambios más sustanciales que ha entrañado la nueva regulación del despido colectivo, prestando una especial atención a aquellos elementos que se relacionan con el empleo, su mantenimiento o su promoción a través de las medidas que pueden –o deben– ser adoptadas en el marco de los despidos colectivos.

#### 3.1. Elementos causales

La reforma del despido colectivo y, de forma refleja, del despido objetivo regulado en los artículos 52.c y 53 LET ha intentado incidir, de forma intensa, en la causalidad del mismo. Dos serían las vías de incidencia: flexibilización de las causas que permiten justificar el despido; evitación del control sobre la existencia y suficiencia de las mismas que pueden realizar los órganos judiciales.

Pese a que, lógicamente, en la exposición de motivos de la ley reformadora no se explicita sino que se intenta enmascararlo, el legislador ha hecho un esfuerzo imaginativo para, continuando en la senda iniciada por reformas anteriores, objetivar la concurrencia de las causas a efectos de justificar el despido colectivo, alejándolas de toda finalidad de garantía del empleo

futuro y de pervivencia (viabilidad) de la actividad empresarial y del volumen de empleo que genera.

En este sentido, la exposición de motivos destaca cómo *“la Ley se ciñe ahora a delimitar las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que justifican estos despidos, suprimiéndose otras referencias normativas que han venido introduciendo elementos de incertidumbre [...] tales referencias incorporaban proyecciones de futuro, de imposible prueba, y una valoración finalista de estos despidos, que ha venido dando lugar a que los tribunales realizasen, en numerosas ocasiones, juicios de oportunidad relativos a la gestión de la empresa”*. Para que no quepan dudas, manifiesta con rotundidad el legislador que *“ahora queda claro que el control judicial de estos despidos debe ceñirse a una valoración sobre la concurrencia de unos hechos: las causas”*, intentando eliminar cualquier control de oportunidad, o de funcionalidad/razonabilidad de los despidos para la superación de las negativas causas que los justifican.

Se explicitan las causas y los criterios de su concurrencia a efectos de que el juzgador se limite a tener un simple papel de “notario”. Ello es más evidente en las económicas, que se entiende que concurren *“cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales [obsérvese que no se trata de un *numerus clausus*] como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas”*. Para concretar la significación del adjetivo “persistente” y eliminar márgenes interpretativos, se señala que tendrá dicho carácter toda disminución que afecte durante tres trimestres consecutivos al nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre, que deberá ser inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. ¿Habrà conseguido el legislador su objetivo?. Qué duda cabe que deberemos esperar a que la jurisprudencia del Tribunal Supremo delimite la intensidad del enjuiciamiento que deberán realizar los órganos judiciales sobre las causas (“hechos” en palabras del legislador) alegadas por el empresario para justificar los despidos. ¿Se limitará el juzgador a constatar la existencia de esos denominados “hechos”?. La doctrina ya ha manifestado dudas en torno al esfuerzo del legislador, habiéndose afirmado que la redacción dada por la Ley 3/2012 al artículo 51 LET no parece haber conseguido sustraer de los órganos judiciales la interpretación de la concurrencia de

causas. La funcionalidad o instrumentalidad de los despidos con la superación de la situación negativa, así como la razonabilidad de la medida empresarial no parece que deban ser del todo ajenas al enjuiciamiento de la procedencia de los despidos<sup>2</sup>.

### 3.2 Derechos de participación de los representantes. La centralidad de las consultas

Como es sabido, la Directiva 98/59 –en realidad su antecesora 75/129, modificada por la 92/56–, estableció un procedimiento de participación de los representantes de los trabajadores en los proyectos empresariales de materializar despidos colectivos, basado en la facilitación de las informaciones necesarias, en tiempo hábil y en la negociación de buena fe entre las partes con vistas a la consecución de un acuerdo. La regulación española se adaptó al modelo comunitario con la particularidad, ya anunciada, de mantener la facultad de autorización por la autoridad laboral. Tal y como se ha anticipado, la reforma de 2012 ha eliminado tal facultad, argumentando el legislador que la regulación anterior *“se ha revelado contraria a la celeridad que es especialmente necesaria cuando se trata de acometer reestructuraciones empresariales”*, eventual lentitud de la cuál deduce sin “tapujos” el legislador de 2012 que por parte empresarial *“la tendencia a alcanzar acuerdos con los representantes de los trabajadores durante el período de consulta [ha servido] como modo de asegurar la autorización por parte de la autoridad laboral”*, lo cual se ha hecho *“muchas veces a costa de satisfacer indemnizaciones a los trabajadores despedidos por encima de la*

---

<sup>2</sup> En este sentido, por todos *vid.* Desdentado Bonete, A.: “Los despidos económicos tras la reforma de la Ley 3/2012. Reflexiones sobre algunos problemas sustantivos y procesales”, en *Actualidad Laboral*, núm. 17/2012. Reflexiona el magistrado del Tribunal Supremo sobre si justifica cualquier situación económica negativa los despidos. Tras constatar como la reforma *“reacciona contra las justificaciones finalistas del despido y trata de evitar un control judicial de oportunidad sobre las decisiones empresariales de despido”* pretendiendo que el juez realice únicamente un control de los hechos (las causas), el autor manifiesta que *“los hechos si actúan como causas tienen que tener cierta consistencia”*, señalando que sería *“absurdo”* que una empresa que durante nueve meses consecutivos tenga una caída de ingresos o ventas de un 1 € cada mes, pueda con ello justificar el despido de los 100 trabajadores de su plantilla. Deberá así comprobar el jugador la denominada conexión de funcionalidad o instrumentalidad, así como el juicio de razonabilidad. *Vid.* páginas 4 a 9 del documento consultado en La Ley Digital.

*legalmente prevista para este despido”*. El diagnóstico que realiza el legislador en 2012 es explícito: el modelo de participación de los representantes combinado con el sistema de autorización administrativa encarece el coste de los despidos colectivos. A pesar de que se intenta enmascarar la conclusión entrelazándola con el objetivo de las consultas<sup>3</sup>, hecho el diagnóstico se procede a la “curación” del enfermo: se elimina la autorización administrativa con lo que se van a reducir los costes por indemnizaciones a la vez que el periodo de consultas se adecuará, en cuanto a sus finalidades, a las previsiones de la directiva, todo ello a juicio del legislador.

Sin duda el cambio introducido va a potenciar el contenido de las consultas, que deberán versar sobre las posibilidades de reducir los despidos y de atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, y, en sentido contrario, va a incidir negativamente en la real voluntad de la empresa de alcanzar acuerdos con los representantes y, de modo reflejo, en la minoración de las cuantías indemnizatorias que la empresa puede llegar a ofrecer por encima de los mínimos legales. Pero estas conclusiones resultan excesivamente simplistas, la desaparición de la autorización administrativa hace acrecer la importancia de una real negociación sobre el proyecto de despido colectivo, de buena fe por ambas partes y con la real voluntad –también de ambos interlocutores– de alcanzar un acuerdo sobre el número de despidos, los criterios a aplicar y las medidas sociales de acompañamiento, inclusive la cuantía de la indemnización. No en vano, entrada en vigor la reforma mediante el Real Decreto-Ley 3/2012 y habiendo procedido múltiples empresas a materializar despidos colectivos, la interpretación que han realizado las salas de lo social de los Tribunales Superiores de Justicia y de la Audiencia Nacional ha sido muy estricta en punto al real cumplimiento por parte de la empresa de sus obligaciones de negociación de buena fe, habiéndose dictado numerosas sentencias, en aplicación de la reforma, que han declarado nulos los despidos colectivos precisamente por la actuación de las

---

<sup>3</sup> Señala la exposición de motivos que con el sistema de autorización, además de encarecerse los despidos, *“se desnaturaliza así, en buena medida, el período de consultas con los representantes de los trabajadores que, en atención a la normativa comunitaria, deben versar sobre la posibilidad de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias, mediante el recurso a medidas sociales destinadas, en especial, a la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos”*.



empresas en la negociación, alejada de una real buena fe y voluntad de alcanzar acuerdos. En este sentido alcanza su máxima significación la afirmación resaltada por Rojo Torrecilla, quien prontamente tras la reforma destacó que *“los expedientes de regulación de empleo deben consultarse y negociarse, no imponerse”*<sup>4</sup>. Es reiterada la doctrina de la Sala Social de la Audiencia Nacional en el sentido que por período de consulta debe entenderse *“una manifestación propia de la negociación colectiva, que ha de versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, siendo exigible que durante el mismo las partes negocien de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo”*<sup>5</sup>.

Sin duda, tras la reforma, la garantía del empleo y de las medidas sociales de acompañamiento descansa en la gestión negociada de los procesos de despido colectivo, habiéndose producido un cierto traspaso de la garantía

<sup>4</sup> Vid. Rojo Torrecilla, E.: “Reforma laboral. Los expedientes de regulación de empleo deben consultarse y negociarse, no imponerse. Una nota a la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 11 de diciembre”. Documento de fecha 16/12/2012. Puede consultarse en <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2012/12/reforma-laboral-los-expedientes-de.html>

Véase del mismo autor “Examen de tres nuevas sentencias de Tribunales Superiores de Justicia y de una de la Audiencia Nacional sobre Expedientes de Regulación de Empleo. (Adquiere especial importancia el saber negociar) (I) y (II)”. Documentos de fecha 28/12/2012. Pueden consultarse en <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2012/12/examen-de-tres-nuevas-sentencias-de.html>

y en <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2012/12/examen-de-tres-nuevas-sentencias-de-28.html>, respectivamente.

<sup>5</sup> Vid. El comentario de Rojo Torrecilla, E. a la reciente Sentencia de la Audiencia Nacional, de 19/3/2013 en: “Reforma laboral y ERES. El caso Unipost (segunda parte). Ahora sí, la Audiencia Nacional valida un expediente en sentencia de 19 de marzo”. Documento de fecha 3/4/2013. Puede consultarse en <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2013/04/reforma-laboral-y-eres-el-caso-unipost.html>

Del mismo autor puede consultarse un resumen de las sentencias dictadas en materia de despidos colectivos desde la reforma de febrero de 2012 en: “La doctrina de los Tribunales Superiores de Justicia y de la Audiencia Nacional en materia de Expedientes de Regulación de Empleo desde la entrada en vigor de la reforma laboral del gobierno popular”, texto cerrado en fecha 12/9/2012. Puede consultarse en <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2012/09/la-doctrina-de-los-tribunales.html>

que conllevaba la autorización administrativa hasta la garantía que debe significar el proceso de información, consultas y negociación en toda su entidad.

La extensión, necesariamente limitada, del presente comentario no permite abordar un análisis exhaustivo de todo el proceso de información, consultas y negociación de buena fe inherente al despido colectivo. Lo cierto es que las sucesivas reformas del artículo 51 LET ya habían configurado aspectos esenciales relativos a las mismas y ahora, tras la reforma de 2012, se procede a aprobar un nuevo Reglamento de los procedimientos de despido colectivo mediante el ya citado Real Decreto 1483/2012<sup>6</sup> que aborda aspectos nucleares sobre el proceso de consultas/negociación, en desarrollo del artículo 51 LET. A modo simplemente enunciativo, cabe destacar algunos de sus elementos clave en punto a la regulación detallada y a la potenciación del procedimiento ahora comentado.

a) Se establece como inicio del procedimiento el momento en que el empresario facilita a los representantes la comunicación de la apertura del periodo de consultas, con los contenidos y adjuntando la documentación que detalladamente se expone en el reglamento. Asimismo se concretan los términos de la comunicación del inicio del procedimiento que el empresario deberá dirigir a la autoridad laboral. Se precisa que todos los trabajadores de la empresa deben ser computados, con independencia del carácter temporal o indefinido de su contrato.

b) Para el “periodo de consultas” se establece como finalidad la de llegar a un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, debiendo versar las mismas, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad, debiendo las partes negociar de buena fe. Asimismo se establecerá un calendario con precisión de las reuniones mínimas que deberán celebrarse, de las cuales se levantará acta, que deberán firmar todos los asistentes.

<sup>6</sup> Puede consultarse un detallado análisis del RD 1483/2012 en Rojo Torrecilla, E.: “Análisis de los contenidos más destacados del nuevo Reglamento de expedientes de regulación de empleo (Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre) (I), (II), (III) y (IV)”, en [http://www.eduardorjotorrecilla.es/2012-11-01\\_archive.html](http://www.eduardorjotorrecilla.es/2012-11-01_archive.html), documentos de fecha 2/11/2012.

c) A la finalización del procedimiento el empresario procederá a comunicar a la autoridad laboral el resultado del mismo y, en todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión sobre el despido colectivo que realiza, en un periodo máximo de quince días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, transcurridos los cuales sin comunicación se producirá la caducidad del procedimiento de despido colectivo. Hecha la comunicación, el empresario podrá comenzar a notificar los despidos de manera individual a los trabajadores afectados, de conformidad con lo establecido en el artículo 53.1 LET<sup>7</sup>.

d) En el Capítulo III de la norma “*Disposiciones comunes a los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada*”, se indica cuál va a ser la autoridad laboral competente, y se introducen importantes precisiones sobre cuáles van a ser los interlocutores, en representación de los trabajadores, durante las consultas. Se prioriza la intervención de las representaciones sindicales en detrimento de las unitarias; en empresas con varios centros de trabajo se otorga el protagonismo al comité intercentros; a falta de representantes legales se habilita la posibilidad de designar una comisión *ad hoc* integrada por trabajadores de la empresa o bien por miembros de sindicatos legitimados, a modo de la que regula el artículo 41.4 de la LET para la negociación de otras vicisitudes; se establece el carácter colegiado de la comisión negociadora y se diferencia entre los supuestos de negociación conjunta o separada para varios centros de trabajo; se regula el régimen de adopción de acuerdos por parte de la comisión negociadora con especificación de los criterios a seguir en función de la negociación “parcelada” por centros o conjunta.

e) En fin, resulta interesante constatar cómo la disposición adicional quinta del real decreto recoge la nueva “filosofía” de la negociación inherente al proyecto de despido colectivo, señaladamente en cuanto a la posibilidad de adoptar en ese proceso negociado acuerdos destinados a la reordenación de las

<sup>7</sup> Señalar que el Capítulo II del Reglamento se destina a la regulación de la suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

condiciones de trabajo en la empresa como medida de reducción de los despidos. En este sentido, y como paralelismo a la negociación para la inaplicación de condiciones establecidas en el convenio colectivo, se establece la “*obligación de depósito de los acuerdos alcanzados en el periodo de consultas que supongan la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo*”. En sentido contrario, obsérvese que, pese a que el empresario deberá comunicar a la autoridad laboral el acuerdo o la decisión sobre los despidos que va a realizar, no se establece un deseable instrumento de transparencia, cuál sería la obligación de registro, depósito y publicación por parte de la autoridad laboral de los términos de los acuerdos o de las decisiones empresariales de materializar los despidos colectivos, manteniéndose la opacidad, salvo para las partes del procedimiento -que ya antes de la reforma era propia del sistema español- sobre los acuerdos alcanzados y sobre las condiciones de materialización de los despidos colectivos.

Cabe concluir, por cuanto antecede, que en el nuevo despido colectivo, la centralidad de la anterior autorización administrativa se ha desplazado hacia el periodo de consultas, que constituye su “*centro de gravedad*”<sup>8</sup>, constituyéndose en un verdadero proceso de negociación tendente a la consecución de un acuerdo y en el que ambas partes deberán negociar bajo el principio de la buena fe. En este sentido, la doctrina ha destacado, analizando las resoluciones judiciales, cómo debe apreciarse un juego de propuestas y contrapropuestas, estando las partes dispuestas a ceder, mostrando una actitud abierta y dialogante, escuchar y valorar las propuestas de la contraparte, debiendo todo ello constar en las actas de las reuniones celebradas al efecto<sup>9</sup>.

<sup>8</sup> Sentencia de la Audiencia Nacional de 25/7/2012, Fundamento de Derecho tercero. CENDOJ, Roj: SAN 3418/2012.

<sup>9</sup> Vid. García-Perrote Escartín, I. y Mercader Uguina, J.R.: “Despidos colectivos y negociación de buena fe: Los límites a la inamovilidad de las posiciones empresariales durante el período de consultas”. Justicia Laboral, editorial, núm. 52/2012, págs. 4 y 5. Sobre manifestaciones contrarias a la buena fe *vid. vid.* págs. 6 y 7.



### 3.3 Actuación de la autoridad laboral y de la Inspección de Trabajo

En cuanto a la actuación de la autoridad laboral ya se ha apuntado con reiteración la eliminación de sus facultades de autorización del expediente de regulación de empleo. En el diseño actual, deberá recibir la comunicación que efectúa el empresario y comprobar el cumplimiento de sus requisitos, sin facultades para paralizar el procedimiento. La autoridad pondrá en conocimiento de la entidad gestora de las prestaciones por desempleo el proyecto empresarial, así como a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a efectos de emisión de su preceptivo informe.

El artículo 10 del Reglamento resulta novedoso en relación con el artículo 51 LET, al otorgar determinadas facultades a la autoridad laboral. Ésta deberá velar por la efectividad del periodo de consultas y, a tal efecto, podrá remitir a las partes advertencias y recomendaciones que en ningún caso dilatarán el procedimiento. Un cierto papel garantista se reserva a la autoridad laboral, función que se desprende de distintas previsiones. Así, los representantes de los trabajadores podrán dirigirle observaciones para que efectúe las actuaciones antes citadas, ante lo cual el empresario deberá responderle por escrito antes de la finalización del periodo de consultas (la norma se refiere a las eventuales advertencias o recomendaciones que se hubieren formulado al empresario). Asimismo se reserva la posibilidad de efectuar actuaciones de asistencia a las partes -a petición de éstas o de oficio-. En particular la autoridad efectuará propuestas y recomendaciones sobre las medidas sociales de acompañamiento, inclusive sobre el eventual plan de recolocación que deba realizar la empresa. La función de mediación sólo corresponde a la autoridad cuando así lo soliciten conjuntamente ambas partes.

Ciertamente, las funciones de la autoridad laboral son de “baja intensidad” pero, no obstante, debemos plantearnos la trascendencia que eventualmente podrán tener sobre la decisión del juzgador en los supuestos en que se impugne la decisión empresarial de efectuar el despido colectivo<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> Como ya ha señalado la doctrina, el respeto a las propuestas de la autoridad laboral “*puede ser valorado, sin duda, por el órgano judicial competente, así como que la parte empresarial se haya esforzado en mayor o menor medida para acoger las propuestas o sugerencias de la administración, pues no en*

En cuanto al informe de la ITSS, regulado en el artículo 11 del Real Decreto, debería haberse configurado como un nuevo elemento garantista del empleo y de la correcta tramitación del procedimiento de despido colectivo. Resaltar en este sentido que quedará incorporado al expediente y que deberá ponerse a disposición de la autoridad judicial ante una eventual demanda formulada individual o colectivamente. Pero la función que el legislador ha reservado a la Inspección aparece como intensamente “externa” al procedimiento, asignándole un papel más de “notario” que de partícipe que coadyuve a la consecución de acuerdos. La nueva regulación establece un mecanismo que aleja el “momento” de la emisión del informe del periodo en que se está tramitando el proyecto de despido colectivo: la inspección actúa cuando ya ha sido alcanzado el acuerdo o, en su defecto, cuando el empresario haya comunicado su decisión de despedir a la autoridad laboral.

Así, el Real Decreto establece que, una vez finalizado el periodo de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral competente su resultado (inclusive la documentación sobre las medidas sociales de acompañamiento; el plan de recolocación externa; y las actas de las reuniones). No es sino en este momento (artículo 11.1 del Real Decreto) cuando la autoridad laboral se dirigirá a la ITSS y le dará traslado de la comunicación empresarial y la documentación que la acompaña, si bien ésta ya habrá recibido la comunicación oportuna al iniciarse el procedimiento<sup>11</sup>. Obsérvese que el proceso de despido colectivo ha finalizado, ya sea con acuerdo, ya sea mediante decisión final del empresario. Pues bien, a partir de la recepción de la comunicación del empresario a la autoridad

*vano estamos en el período de consultas que se configura por la propia norma como la pieza básica del nuevo procedimiento administrativo*”. Asimismo se ha augurado la posibilidad que un tribunal declare “*la no conformidad a derecho de un ERE tramitado sin haber prestado atención alguna por la parte empresarial a las propuestas de la Administración, o no habiendo respondido a sus sugerencias y advertencias*”. Rojo Torrecilla, E.: “Análisis de los contenidos más destacados del nuevo Reglamento de expedientes de regulación de empleo...”, *op. cit.*

<sup>11</sup> El Real Decreto es contradictorio, puesto que ya en un primer momento (artículo 6.3), una vez recibida la comunicación empresarial de iniciación del procedimiento de despido colectivo, la autoridad laboral dará traslado de la misma a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social “*a efectos de la emisión del informe*”, con lo cual ésta tendrá un primer conocimiento del proyecto y de la documentación, a efectos de la preparación del informe.

laboral, la ITSS dispone de quince días para emitir su informe, que versará, especialmente, sobre corrección de la documentación facilitada por el empresario, sobre el adecuado desarrollo del periodo de consultas, así como sobre la juridicidad –señaladamente la evitación de la discriminación- de los criterios de selección de los trabajadores afectados.

La ITSS velará para evitar el fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, así como para evitar que el acuerdo tenga por objeto la obtención indebida de prestaciones por desempleo. En fin, también informará sobre el contenido de las medidas sociales de acompañamiento y, cuando sea obligatorio, comprobará que la empresa haya presentado el plan de recolocación externa con los requisitos exigibles.

Obsérvese que toda la actuación de la Inspección es “externa” a la negociación del despido colectivo, habiéndose perdido la oportunidad que la intervención hubiese sido coetánea, con un carácter garantista y de mediación en busca de soluciones a los problemas planteados. Una actuación que en el diseño anterior a la reforma de 2012 era previa a los despidos y, en consecuencia, garantista de la estabilidad en el empleo, ha pasado a un plano secundario y a una más simple función de control que toda la tramitación hasta la decisión de despedir se haya hecho por los cauces legalmente establecidos<sup>12</sup>. ¿Cuáles serán pues los efectos de un eventual informe negativo?. Sin duda la respuesta variará en función de cuál sea el incumplimiento constatado pero, cuanto menos, el informe será un elemento importante a tener en cuenta por el juzgador en el supuesto en que se impugne el despido colectivo, tal y como ya parece haber constatado la doctrina a la luz de las primeras sentencias dictadas<sup>13</sup>.

<sup>12</sup> Un interesante comentario del Criterio operativo núm. 92 sobre la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contrato y reducción de jornada puede consultarse en Rojo Torrecilla, E.: “Sobre las causas alegadas en un Expediente de Regulación de Empleo y su control administrativo y judicial formal y/o de fondo. El parecer del Consejo de Estado, de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y nuevamente de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (I). Documento de fecha 2/12/2012, puede consultarse en <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2012/12/sobre-las-causas-alegadas-en-un.html>.

<sup>13</sup> “La aplicación práctica de la reforma laboral está poniendo de manifiesto la importancia del informe “a posteriori” de la ITSS, ya que es tenido en cuenta por los tribunales a los

### 3.4 Medidas sociales de acompañamiento

La redacción de la LET anterior a la reforma de 2012 se refería de forma explícita a la obligación de determinadas empresas de adoptar un “plan social de acompañamiento”, dotado de diversas medidas tendentes a la reducción del número de despidos y a paliar los efectos negativos de éstos<sup>14</sup>. Del actual artículo 51 desaparece toda referencia explícita al llamado “plan social”, si bien aparece una previsión expresa dirigida a las empresas que realicen despidos colectivos que afecten a más de cincuenta trabajadores, que las obliga a ofrecer a los afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas, con una duración mínima de seis meses, y que deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo. El coste del mismo no podrá ser soportado por los trabajadores y corresponderá a la autoridad laboral, a través del servicio público de empleo, la comprobación del cumplimiento del mismo, debiendo requerir a la empresa para que proceda a su implementación.

¿Ha eliminado el legislador de 2012 la obligación de adoptar un plan social de acompañamiento?. A pesar del silencio del artículo 51, debemos acudir al Real Decreto 1438/2012 de desarrollo para descubrir que pervive dicha obligación que, por otro lado, no hace sino cumplir con las obligaciones derivadas de la

---

*efectos de acreditar los hechos probados (...)* En buena parte de las sentencias dictadas por los Tribunales Superiores de Justicia y por la Audiencia Nacional que he tenido oportunidad de analizar en anteriores entradas del blog se pone de manifiesto la importancia del Informe, incluso, como hace la sentencia del TSJ de Galicia de 19 de julio, para desvirtuar su contenido según, se afirma, los hechos probados en el juicio”. Rojo Torrecilla, E.: “Análisis de los contenidos más destacados del nuevo Reglamento de expedientes de regulación de empleo...”, *op. cit.*

<sup>14</sup> La redacción del artículo 51.4 LET previa a la reforma de 2012 establecía que las consultas deberían versar sobre “*las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, tales como medidas de recolocación que podrán ser realizadas a través de empresas de recolocación autorizadas o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad, y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial*”. El precepto exigía, para las empresas de cincuenta o más trabajadores, que se acompañase a la documentación iniciadora del expediente un plan de acompañamiento social que contemplase las medidas anteriormente señaladas.

directiva sobre despidos colectivos<sup>15</sup>. En su artículo 8 la norma se refiere explícitamente a las “medidas sociales de acompañamiento”, estableciendo un listado, no exhaustivo (“entre las medidas para evitar o reducir los despidos colectivos se podrán considerar, entre otras, las siguientes”, señala la norma), que engloba un amplio conjunto de medidas de flexibilidad interna que pueden ser adoptadas por la empresa a efectos de reducir los despidos<sup>16</sup>. Asimismo, como medidas paliativas a adoptar en favor de los trabajadores afectados se apuntan el derecho de reingreso preferente; la recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas; formación o reciclaje profesional; promoción del autoempleo; compensación de gastos derivados de la movilidad geográfica; en fin, medidas que compensen eventuales pérdidas salariales en un nuevo empleo.

A tenor del artículo 51 LET y, en particular, del artículo 9 del Real Decreto, ha adquirido carta de naturaleza el “Plan de recolocación externa”, complementario de las medidas antes apuntadas. Éste se prevé para los despidos colectivos que afecten a más de cincuenta trabajadores, siendo obligatoria su propuesta y materialización a través de empresas de recolocación autorizadas. El plan de recolocación, que tendrá una duración no inferior a seis meses, deberá orientarse con mayor intensidad hacia los trabajadores de edad, incluyendo una amplia tipología de medidas activas de favorecimiento del empleo: Intermediación, orientación profesional, formación profesional, atención personalizada en especial dirigida a facilitar la búsqueda activa de empleo por parte de los beneficiarios, entre otras posibles.

Parece interesante resaltar que, para evitar la “huida fraudulenta” de los despidos de más de cincuenta trabajadores, la norma reglamentaria establece que, a efectos del cómputo se tendrán en consideración también aquellas extinciones contractuales operadas por iniciativa de la empresa o empresas del mismo

<sup>15</sup> No podemos olvidar que el artículo 2.2 de la Directiva 98/59 establece la obligación que “*las consultas versarán, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias, mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento destinadas, en especial, a la ayuda para la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos*”.

<sup>16</sup> Recolocación interna en la misma empresa o en otra del grupo de empresas del que forme parte; movilidad funcional y geográfica; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; inaplicación de condiciones previstas en el convenio colectivo aplicable; formación o reciclaje profesional de los trabajadores; y, en sentido amplio, cualquier medida organizativa, técnica o de producción dirigida a reducir el número de trabajadores afectados.

grupo, en virtud de motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de la terminación regular de los contratos temporales. Se intenta evitar que por vía de las “extinciones contractuales por goteo” el empresario eluda la obligación de ofrecer el plan de recolocación.

### 3.5 Incidencia de la afectación de trabajadores de edad

Sin ser novedad de 2012, resulta necesario hacer una referencia a los despidos colectivos que afecten a trabajadores mayores de cincuenta años, en la medida en que se estableció una obligación de las empresas con beneficios de realizar una aportación al Tesoro, que ha conocido numerosas redacciones en poco más de un año de vigencia.

Regulada por primera vez mediante la Disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, la previsión ha sido objeto de diversas modificaciones en 2012, se ha desarrollado reglamentariamente y, en el momento de redactar estas líneas, ha conocido su última modificación por el Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

En su redacción inicial, la aportación al Tesoro debían realizarla aquellas empresas o grupos con beneficios que ocupasen a quinientos o más trabajadores y materializasen un despido colectivo que afectase a trabajadores de más de cincuenta años. El Real Decreto-ley 3/2012 mantuvo el redactado mientras que, bajo el título “*medidas para favorecer el mantenimiento del empleo de los trabajadores de más edad*”, la disposición final cuarta de la Ley 3/2012 refuerza la obligación de aportación económica al Tesoro Público al extenderse esa obligación a las empresas y grupos de más de 100 trabajadores<sup>17</sup>. Obsérvese que se trata de una medida de política legislativa que, además de su finalidad recaudadora, se inserta –y así lo dice el legislador– en las políticas de empleo favorecedoras del

<sup>17</sup> Casas Baamonde, M.E. y Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M.: “Las reformas de la reforma laboral de 2012 (La Ley 3/2012 y el RDL 20/2012)”, en Relaciones Laborales, agosto 2012, página 47 del documento consultado en La Ley Digital.

mantenimiento de éste por parte de los trabajadores de edad<sup>18</sup>.

Los vaivenes de la medida no han sido pocos. Nacida bajo el gobierno Zapatero, con las finalidades de poner freno a la afectación masiva de los trabajadores de edad en los despidos colectivos y de compensar los consiguientes costes públicos por desempleo y acceso a la jubilación anticipada<sup>19</sup>, la medida fue mantenida por el gobierno Rajoy en la primera reforma de 2012 y endurecida –para las empresas– por la Ley 3/2012, siendo desarrollada mediante el Real Decreto 1484/2012.

Si bien estas líneas se escriben para el anuario 2012 de l’Institut d’Estudis del Treball, no parece adecuado efectuar un corte temporal en la explicación de la medida, máxime cuando poco después de finalizar el año el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, ha clavado –profundamente– el bisturí en la misma.

La previsión sigue afectando a aquellos 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, manteniendo la ampliación en su campo de aplicación que en su momento estableció la Ley 3/2012. Pero, y aquí está la flexibilización de la medida, la obligación de efectuar el ingreso en el Tesoro no nacerá por el hecho de afectar en números absolutos a trabajadores de más de cincuenta años, sino que se generará cuando haya una mayor afección en términos relativos a los trabajadores de edad, tomando como comparación el porcentaje de éstos existente en la empresa en relación con el total de trabajadores de la

misma. En los términos exactos de la ley, será necesario que “*el 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*”. El propósito es claro, las empresas con beneficios que dispongan de una plantilla “envejecida” podrán “rejuvenecerla” sin la obligación de asumir los costes que dicha operación conllevaba con la regulación precedente.

Tal vez para limpiar su conciencia el legislador establece una previsión garantista que pretende evitar que las empresas recurran a los “despidos por goteo” de trabajadores mayores de cincuenta años, con mayor indemnización pero libres de aportación al Tesoro. Para evitar tales prácticas se establece que “*a los efectos del cálculo del porcentaje de trabajadores despedidos de cincuenta o más años sobre el total de trabajadores despedidos, se incluirán los trabajadores afectados por el despido colectivo y aquellos cuyos contratos se hayan extinguido por iniciativa de la empresa en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador*” distintos de las regulares extinciones de contratos temporales, computándose las producidas en los tres años anteriores y en el año posterior al inicio del procedimiento de despido colectivo.

Otro elemento adicional recoge la norma de 2013, al delimitar que estamos ante empresas con beneficios no cuando éstos existan en el ejercicio en que se materializa el despido colectivo, sino cuando “*las empresas o el grupo de empresas del que formen parte hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores*”, o que los tengan 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*”. En fin, la empresa carente de beneficios que efectúe despidos colectivos alcanzando los porcentajes antes citados de trabajadores de edad, si consigue una situación continuada (dos ejercicios) de beneficios en los años inmediatamente posteriores al despido colectivo deberá efectuar la correspondiente aportación al Tesoro.

<sup>18</sup> En relación con los objetivos perseguidos por el legislador, la doctrina ha manifestado que “*existía una certeza clara: a diferencia de otras iniciativas legales, cuyo objetivo se centraba básicamente en el empleo de la población laboral madura y en retrasar el abandono del mercado de trabajo de los trabajadores de mayor edad, en la disposición final prevalecía el de no gravar injustamente las arcas públicas y el sistema de protección por desempleo. Es verdad que también aquél estaba presente, como expresaba la motivación de la enmienda presentada por el Grupo Socialista, pero no como finalidad prioritaria*”. Cabeza Pereiro, J.: “La aportación económica al Tesoro Público en el caso de empresas con beneficios. Justicia Laboral, núm. 50/2012, pág. 19.

<sup>19</sup> *Vid.* Los antecedentes y la génesis parlamentaria de la disposición en Cabeza Pereiro, J.: “La aportación económica al Tesoro Público...”, *op. cit.*, págs. 15 a 19

#### 4. Breve referencia al despido colectivo del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público

No podría finalizar el presente comentario sobre la reforma de 2012 de los despidos colectivos y su incidencia sobre el empleo sin hacer una mención a la nueva regulación prevista para su aplicación en el ámbito de la Administración Pública. Ciertamente es que una aproximación a la materia ahora apuntada requeriría un nuevo artículo en el Anuario, motivo por el cual y en atención a la extensión necesariamente limitada del presente texto, me limitaré simplemente a efectuar un muy breve apunte sobre el tema, que ya ha sido tratado con exhaustividad por la doctrina<sup>20</sup>.

Las sucesivas reformas de los despidos colectivos, así como de los despidos objetivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, intentaron incidir en la posibilidad de aplicar las causas extintivas de los artículos 51 y 52.c LET al personal –laboral- al servicio de las administraciones públicas. Pero el diseño causal establecido por la LET, previsto para la empresa que actúa en el mercado con la finalidad de obtención de un beneficio mercantil, difícilmente casaba con su aplicación en las administraciones públicas. A modo de simple ejemplo, en la redacción del artículo 51 anterior a la reforma de 2012 se establecía que concurrían causas económicas en situaciones de pérdidas actuales o previstas, o de disminución persistente del nivel de ingresos, las cuales debían afectar a la viabilidad o al mantenimiento del volumen de empleo en la empresa, siendo razonables los despidos cuando con los mismos se preservase o favoreciese la posición competitiva de la misma. No parece necesario extenderse en largas argumentaciones para concluir que en el ámbito de la Administración Pública no cabe referirse a pérdidas económicas o a la garantía de su posición competitiva en los términos “mercantiles” establecidos por la LET en su redacción anterior a 2012.

<sup>20</sup> Para un análisis actual y exhaustivo de la materia puede consultarse Rodríguez Escanciano, S.: “Los despidos colectivos en la Administración Pública”, ponencia presentada a las XXIV Jornades Catalanes de Dret Social, 21 y 22 de febrero de 2013. Puede consultarse en <http://www.iuslabor.org/jornades-i-seminaris/ponencies/any-2013/>

El Real Decreto-ley 3/2012 y la LMURML acometen un sustancial cambio en la regulación estatutaria para que los despidos colectivos puedan ser materializados por las administraciones públicas. Se introduce la nueva Disposición Adicional vigésima de la LET, que regula la aplicación del despido por causas económicas, técnicas y organizativas en el Sector Público, si bien solamente al personal laboral. Se delimita qué entes, organismos y entidades forman parte del sector público por remisión al artículo 3 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público y se regula una nueva causalidad aplicable a los despidos colectivos que hayan de producirse en los mismos. Los despidos se efectuarán en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las administraciones públicas, existiendo causas económicas cuando se produzca una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente (lo será si se produce durante tres trimestres consecutivos). El resto de causas se reducen a las técnicas y organizativas, obviándose las de producción por ser éstas inherentes a la empresa mercantil.

En fin, resulta necesario cerrar este breve apunte, no sin antes advertir de la especial trascendencia que va a tener el Título III del Real Decreto-ley 1483/2012, artículos 34 a 48, que se dedica al desarrollo de las normas específicas de los procedimientos de despido colectivo del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público<sup>21</sup>.

<sup>21</sup> Para un análisis de la norma reglamentaria y su regulación específica para el sector público *vid.* Rojo Torrecilla, E.: “Análisis de los contenidos más destacados del nuevo Reglamento de expedientes de regulación de empleo... (III) y (IV)”, *op. cit.*