

# La nulidad del despido colectivo por el incumplimiento de exigencias documentales: La problemática derivada de la falta de entrega de la documentación prevista en el artículo 51.2 TRLET

David Gutiérrez Colominas  
Personal Investigador en Formación (Programa FPU 2013)  
Universidad Autónoma de Barcelona.  
david.gutierrez@uab.cat

**SUMARIO:** 1.- La modificación del régimen jurídico del despido colectivo a la luz de la reforma laboral de 2012: Especial consideración a la introducción de los defectos de forma como motivo de nulidad. 2.- La obligación del empresario de entrega de la documentación prevista en el artículo 51.2 TRLET a los representantes de los trabajadores. 2.1.- Concepto de la obligación empresarial de entrega de la documentación prevista legalmente. 2.2.- El contenido de la obligación empresarial de entrega de la documentación prevista legalmente. 2.2.1- La comunicación de apertura del periodo de consultas. 2.2.2.- La memoria explicativa y los informes técnicos. 3.- Consideraciones a propósito de la obligación de entrega de documentación a los representantes de los trabajadores. 4.- Valoración final: Luces y sombras de la calificación de nulidad del despido colectivo por omisión de las exigencias documentales previstas por la ley.

## 1.- La modificación del régimen jurídico del despido colectivo a la luz de la reforma laboral de 2012: Especial consideración a la introducción de los defectos de forma como motivo de nulidad

Inicialmente, la caracterización del despido colectivo partía de conjugar la facultad empresarial de extinción de contratos con el sometimiento a la autorización de dichas extinciones por parte de la Administración, lo cual era compatible constitucionalmente con el artículo 38 de la Constitución Española<sup>1</sup>. Su régimen jurídico<sup>2</sup> reservaba la nulidad de las extinciones colectivas, para aquellos casos en los que se hubieran formalizado éstas sin la autorización administrativa correspondiente.

---

<sup>1</sup> Vid. BLASCO PELLICER, A. *Los expedientes de regulación de empleo*. Tirant Lo Blanch. Valencia, 2009, pág. 20.

Para un estudio en profundidad, véase GOERLICH PESET, J.M. <<Libertad de empresa y extinción del contrato de trabajo>> en PÉREZ DE LO COBOS ORIHUEL, F. (Coord.) *Libertad de empresa y relaciones laborales en España*, Instituto de Estudios Económicos, Madrid. 2005, pág. 221-286

<sup>2</sup> Vid. artículo 124 del hoy derogado Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de Abril por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, y la redacción del artículo 124 de la Ley 36/2011, de 10 de Octubre, reguladora de la Jurisdicción Social hasta la aprobación del artículo 23.5 del Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero.

Desafortunadamente, el encaje de intereses privados supeditados a la intervención de la Administración ha cedido en beneficio de la autonomía privada del empresario. La autorización administrativa requerida, opción legislativa ésta que no contraviene la normativa europea tal y como ya han señalado diversos autores<sup>3</sup>, ha sido eliminada, marcando un antes y un después en el régimen jurídico del despido colectivo. En palabras de la doctrina<sup>4</sup>, ha posibilitado la transmisión de la facultad y ejecutividad de la decisión a *la exclusiva órbita de la gestión empresarial*. Las causas que han motivado la eliminación de este mecanismo de garantía de los trabajadores se fundamentan, tal y como ha identificado el legislador<sup>5</sup>, en la desnaturalización que suponía para el periodo de consultas, toda vez que la ya citada autorización administrativa obligaba a alcanzar acuerdos con los representantes de los trabajadores, *a costa de satisfacer indemnizaciones a los trabajadores despedidos por encima de la legalmente prevista para este despido*. La supresión de dicho requisito, en aras a *la celeridad que es especialmente necesaria cuando se trata de acometer reestructuraciones empresariales*, supone sacrificar una garantía, como es la intervención constitutiva de la Administración, a cambio de acelerar la tramitación de los procedimientos de despido colectivo. Este intercambio de prioridades es contradictorio con la finalidad última pretendida por el legislador, que no es otra que devolver la naturaleza del periodo de consultas por la que aboga la normativa europea<sup>6</sup>.

En efecto, la existencia de una autorización administrativa para la extinción colectiva de contratos de trabajo no obstaculizaba la posibilidad de reducir el impacto

---

<sup>3</sup> Vid. MONEREO PÉREZ, J.L. *Los despidos colectivos en el ordenamiento interno y comunitario*. Civitas. Madrid, 1994, pág. 131-132, el cual sostiene que “[...] el hecho de que para la Directiva (92/56/CEE) sea en cierto modo indiferente la problemática del control administrativo previo [...] no implica que su establecimiento en las legislaciones de los países miembros esté comunitariamente impedida.”

Paralelamente, BLASCO PELLICER, A. *Los expedientes de regulación...*, op. cit pág. 19 también aboga por afirmar que “[...] la opción legislativa por un sistema de autorización previa, aún no exigida por la normativa comunitaria, no parece ser, en modo alguno, contraria a la misma.”

<sup>4</sup> Vid. DE LA PUEBLA PINILLA, A. <<Exigencias documentales en el despido colectivo: del RDL 3/2012 a la Ley 3/2012. STSJ Madrid 30 Mayo 2012 (AS 2012,1672)>> Aranzadi Social: Revista Doctrinal, vol. 5, núm. 7, pág.76.

<sup>5</sup> Vid. Apartado V de la exposición de motivos del Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de Febrero, que se transformó mediante el oportuno trámite parlamentario en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

<sup>6</sup> Conviene señalar que el artículo 2 de la Directiva 75/129 de 17 de Febrero, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a los despidos colectivos, modificada posteriormente por la Directiva 92/56 de 24 de Junio, hoy codificada en la Directiva 98/59 de 20 de Julio relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a los despidos colectivos, plasmó que el contenido de la fase consultas versaría “[...] 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.”

del despido colectivo. Más al contrario, su intervención, que ofrecía un control de carácter constitutivo de la extinción de contratos de trabajo y de naturaleza no jurisdiccional, se situaba justo después de la realización del periodo de consultas, lo cual despeja toda duda de su interferencia en la finalidad del citado periodo de consultas.

En este orden de cosas, una modificación de tales dimensiones necesitaba una nueva configuración del procedimiento de despido colectivo, la cual se formalizó mediante el Real Decreto 1483/2012, de 29 de Octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada (en adelante, Real Decreto 1483/2012), y la adaptación del procedimiento para su impugnación judicial, que se materializó ex artículo 23.5 de la Ley 3/2012 de 6 de Julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (en adelante, Ley 3/2012) en la ampliación del artículo 124 de la Ley 36/2011, de 10 de Octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante, LRJS). La opción por la que optó el legislador fue desarrollar el artículo 124 LRJS, plasmando una transformación extensa y peculiar, ya no solo por el añadido formal de 12 apartados, sino por la creación de varias modalidades procesales claramente diferenciadas<sup>7</sup> que suponen, entre otras previsiones<sup>8</sup> y omisiones<sup>9</sup>, una modificación sustancial del régimen jurídico del despido colectivo.

Las consecuencias de una transformación de tal calado no se han hecho esperar, y se han traducido en el énfasis sobre el desarrollo del procedimiento de despido colectivo, que ha ampliado el alcance del control judicial de la decisión empresarial al incrementar los motivos en los que pueden fundarse la demanda.

---

<sup>7</sup> Las modalidades del proceso que prevé el artículo 124 LRJS se distinguen en función del sujeto que formaliza la acción. Así, observamos como dicho precepto prevé la impugnación de la extinción contractual por la representación unitaria de los trabajadores (Apartado 1) o bien por los trabajadores de forma individual en el marco de un despido colectivo (Apartado 13) Sin embargo, mención expresa merece la atípica previsión que posibilita al empresario, transcurridos el plazo de caducidad de 20 días para el ejercicio de la acción por parte de la representación unitaria, la interposición de demanda con la finalidad de declarar ajustada a derecho la decisión extintiva (Apartado 3)

<sup>8</sup> El encaje por el que aboga el legislador en la redacción del artículo 124.2 LRJS, que opta por un análisis desde un plano causal y formal, excluyendo así la finalidad del despido, plantea problemas de constitucionalidad en relación al artículo 9.1 del Convenio de la OIT núm. 158, ratificado por España el 26 de Abril de 1985, y en consecuencia, incardinado dentro del ordenamiento jurídico español ex 96.1 C.E. tal y como ha señalado PRECIADO DOMÈNECH, C.H., en *El nuevo proceso de despido colectivo en la Ley 3/2012, de 6 de Julio*. Editorial Bomarzo. Granada, 2013, págs. 47-50.

<sup>9</sup> Llama poderosamente la atención que la redacción del artículo 124.2.d LRJSS incorpore como posibilidad de impugnación aquellos supuestos en los que se constate la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, tras su omisión en la redacción inicial instrumentada por el apartado cinco del artículo 23 del Real Decreto Ley 3/2012, y que el legislador no incorpore consecuencia jurídica alguna anudada al ejercicio de dicha pretensión en sede judicial, tal y como se señala *Ibid.*, pág. 45

Aspectos como la importancia del desarrollo del periodo de consultas<sup>10</sup>, el ámbito de afectación del despido colectivo cuando existe grupo de empresas<sup>11</sup> o la falta de legitimación de los representantes de los trabajadores en el proceso negociador<sup>12</sup>, entre otros, son ahora capitales en un procedimiento en el que se ha relegado a la Administración a un papel de mera recomendadota, única y exclusivamente sobre el desarrollo del periodo de consultas.

Sin embargo, la gran novedad ha sido la importancia que ha adquirido la existencia de defectos formales<sup>13</sup> durante la tramitación del despido colectivo. En este sentido, la repercusión trae causa de la consecuencia jurídica que el legislador ha atribuido a su incumplimiento, que es la nulidad de la decisión empresarial, ex artículo 124.11 LRJS. Así, el cumplimiento de las formalidades se ha constituido como una protección o garantía de los trabajadores en el marco de cualquier procedimiento de despido colectivo, ya que obliga al empresario a facilitar toda la información relevante para la correcta tramitación del despido colectivo, so pena de nulidad de las extinciones acordadas. De esta forma, se cubre parcialmente el vacío protector que la eliminación de la autorización administrativa dejó tras de sí, supliendo la intervención de la Administración por un régimen de garantías formales. En los últimos meses se ha convertido en una de los motivos de impugnación de despido colectivo más utilizado<sup>14</sup>

---

<sup>10</sup> Para un estudio en profundidad, véase FOLGUERA CRESPO <<Periodo de consultas y despido colectivo. La STS de 20 de Marzo de 2013>> Diario La Ley núm. 8089, 2013; GARCIA PERROTE ESCARTÍN, I y MERCADER UGUINA, J. <<Despidos colectivos y negociación de buena fe.: los límites de la inamovilidad de las posiciones empresariales durante el período de consultas>> Justicia laboral: Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, núm. 52, 2012, págs. 3-8; SORIANO CORTES, D. <<Despido colectivo nulo por fraude de ley en el periodo de consultas en un centro de trabajo>>, Aranzadi Social: Revista Doctrinal vol. 5, núm. 9, 2013, págs.. 297-303; entre otros.

<sup>11</sup> Para más detalles respecto a esta cuestión, véase APILLUELO MARTIN, M. <<Grupo de empresas y despido colectivo>> Aranzadi Social: Revista Doctrinal vol. 5, núm. 11, 2013, págs. 36-46; GINÉS i FABRELLAS, A. <<Despidos colectivos por causas económicas en grupos de empresas>>, Aranzadi Social: Revista doctrinal vol. 6, núm. 8, 2013; RODRIGUEZ-RAMOS VELASCO, P. <<Despido colectivo en empresas con varios centros de trabajo afectados: válida constitución de la comisión negociadora, deber de negociar de buena fe y prioridad de los representantes; la necesaria conexión funcional entre la causa alegada y la medida adoptada: SAN 21 noviembre 2012 (AS 2012, 2409)>> Aranzadi Social: Revista doctrinal vol. 6, núm. 2, 2013, págs.. 225-237; entre otros.

<sup>12</sup> Un reciente análisis sobre la cuestión puede hallarse en GUTIÉRREZ PÉREZ, M. <<La flexibilidad interna y externa negociada: el papel de los representantes de los trabajadores en materia de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, descuelgue salarial y despido colectivo>> en GORELLI HERNÁNDEZ, J.(Coord.) y MARÍN ALONSO, I. (Coord.): *El nuevo derecho de la negociación colectiva: actualizado tras la ley 3/2012*. Editorial Tecnos. Madrid, 2013, págs. 221-246.

<sup>13</sup> Como tales, el artículo 124.2.b LRJS precisa tres situaciones: la no realización del periodo de consultas, la no entrega de la documentación prevista en el artículo 51.2 TRLET o no haberse adecuado el procedimiento a las exigencias previstas en el artículo 51.7 TRLET.

<sup>14</sup> El número de sentencias que declaran la nulidad del despido colectivo por defectos formales ascendía a 42 de las 109 que constaban en figuraban incorporadas en la base de datos de CENDOJ, tal y como señaló en su momento (Julio 2013) PALOMO BALDA, E. <<120 sentencias en materia de despido colectivo (y 2 más): un balance provisional>> Diario La Ley

por los trabajadores afectados por este tipo de decisiones empresariales, lo cual muestra la importancia que ha adquirido como mecanismo protector de los trabajadores.

Y es en este punto en el que nace el propósito de analizar la configuración actual de la obligación del empresario de entregar, a la representación de los trabajadores, la documentación prevista legal y reglamentariamente, cuya infracción supone, como ya se ha dicho, la nulidad de las extinciones contractuales ex artículo 124.2.c LRJS. Para ello, se analizará la conceptualización y contenido de los deberes documentales, así como algunas consideraciones de interés derivadas de su actual regulación.

## 2.- La obligación de entrega de la documentación prevista en el artículo 51.2 TRLET

### 2.1.- Concepto de la obligación empresarial de entrega de la documentación prevista legalmente

Como ya se ha avanzado, el legislador ha reformado los motivos que conllevaban la nulidad del despido colectivo, hallándose entre ellos la no entrega de la documentación prevista en el artículo 51.2 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, TRLET), cuya remisión reglamentaria debe entenderse realizada a los artículos 3 a 5 del Real Decreto 1483/2012.

La pretensión que el legislador ha querido imprimir a esta obligación de entrega de la documentación parte de un enfoque supuestamente garantista, atendiendo a que la intervención de la Administración ha pasado a un segundo plano, como ya se ha señalado con anterioridad. Sin embargo, si bien el cumplimiento de la obligación de entrega de la documentación prevista legal y reglamentariamente se ha constituido como un extremo cuya sanción es la nulidad, consecuencia idéntica a la prevista en el régimen anterior<sup>15</sup> para aquellos casos en los que se efectuaren las extinciones contractuales sin autorización administrativa, la protección de los trabajadores frente a su extinción contractual ha descendido notablemente. Concretamente, la eliminación de la autorización administrativa con eficacia constitutiva de las extinciones ha supuesto la pérdida de un *instrumento de tutela y garantía de los derechos de los trabajadores, de la competitividad empresarial y de los intereses generales*<sup>16</sup>, ya que se ha creado un régimen jurídico que ha otorgado la eficacia constitutiva del despido

---

núm. 8165/2013, pág. 3.

<sup>15</sup> Vid. Cita 2.

<sup>16</sup> Vid. BLASCO PELLICER, A. *Los expedientes de regulación...*, op. cit. pág. 22, que remite a VALDES DAL RE, F. "Intervención administrativa y despidos económicos: funciones, disfunciones y tónica" en Relaciones laborales, núm. 1, 1994, p. 23-24

colectivo a una de las partes del procedimiento, esto es, al empresario. En este sentido, la ejecutividad de la decisión se encuentra en manos del empresario, y el único órgano de control que conocerá y decidirá sobre las extinciones, previa acción de la representación de los trabajadores, de la Administración o de los propios trabajadores, será el poder judicial.

En este orden de cosas, es de interés resaltar que la obligación de aportar la documentación prevista legalmente en el marco de un despido colectivo tiene su origen en el Convenio de la OIT número 158 y la recomendación de la OIT número 166, ambos textos relativos a la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador. En particular, el artículo 13.1.a del Convenio de la OIT número 158 prevé la obligación del empresario de proporcionar la información pertinente a los representantes de los trabajadores en caso de extinción contractual por motivos económicos. En la misma línea se sitúan los artículos 20.1 y 20.2 de la Recomendación de la OIT número 166, que exige la consulta a los representantes de los trabajadores cuando se produzcan cambios productivos, organizativos o tecnológicos que sean susceptibles de provocar extinciones contractuales<sup>17</sup>

El legislador europeo<sup>18</sup>, siguiendo la estela de tales instrumentos internacionales, aboga por involucrar a los representantes de los trabajadores en el procedimiento de extinción colectiva mediante el traslado de *toda la información pertinente*<sup>19</sup>, para que aquellos puedan formular propuestas constructivas para evitar o reducir los efectos de la decisión empresarial. Tal actuación de los Estados Miembros de la Unión Europea obedece a dos finalidades: la primera, de marcado carácter social cuyo propósito es reforzar la protección de los trabajadores, y la segunda de naturaleza económica, consistente en impedir que las diferencias de regulación del despido colectivo en los países miembros incidan negativamente en el funcionamiento del mercado interno<sup>20</sup>. La importancia atribuida a esta cuestión es tal que incluso se ha plasmado como garantía el derecho a la información y consultas a los trabajadores en

<sup>17</sup> Vid. MONEREO PÉREZ, J.L. *Los despidos colectivos en el ordenamiento...*, op. cit. pág. 37. Un estudio más detallado sobre la cuestión puede encontrarse en MUT GONZALEZ, F. <<La incidencia del Convenio 158 de la OIT en materia de despidos>>, Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica, núm. 1, 1994, págs. 1311-1324

<sup>18</sup> La Directiva 75/129/ CEE del Consejo, de 17 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a los despidos colectivos, modificada por la Directiva 92/56/CEE del Consejo de 24 de Junio de 1992, ambas hoy codificadas en la Directiva 98/159/CEE de 20 de julio de 1998 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos y la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de Marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Unión Europea, constituyen el marco jurídico europeo de armonización en esta materia.

<sup>19</sup> Vid. Artículo 2.3.a de la Directiva 98/159/CEE de 20 de Julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos.

<sup>20</sup> Vid. MONEREO PÉREZ, J.L. *Los despidos colectivos en el ordenamiento...*, op. cit., pág. 35.

los niveles adecuados y con la suficiente antelación en el artículo 27 de la Carta de Derechos fundamentales de la Unión Europea<sup>21</sup>.

La doctrina judicial ha sido tributaria y coherente con estas disposiciones internacionales y europeas, cuya inclusión en nuestro ordenamiento jurídico no conviene olvidar en virtud del artículo 96.1 C.E. En concreto, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que ha analizado cuestiones tan interesantes como el momento en el que el empresario tiene derecho a efectuar los despidos<sup>22</sup>, la extensión de la interpretación del artículo 2.1 de la Directiva 98/59/CEE en el marco de los grupos de empresas<sup>23</sup> o la posibilidad de que los representantes de los trabajadores puedan exigir el control del cumplimiento de las obligaciones establecidas en la citada directiva<sup>24</sup>, ha plasmado una tendencia que maximiza la importancia de la obligación de entregar la documentación a la representación de los trabajadores como expresión del pleno conocimiento de la situación del empresario, *que posibilita una participación en el proceso de consulta lo más completa y efectiva posible*<sup>25</sup>. Dicha participación se concreta en la formalización de propuestas y contrapropuestas encaminadas a disminuir los efectos de las extinciones colectivas, cometido ineludible incluso hasta en aquellos supuestos en los que el empresario se encuentre en situación de liquidación<sup>26</sup>.

A nivel español, el Tribunal Supremo<sup>27</sup>, en sede de casación, y los órganos judiciales que conocen en única instancia<sup>28</sup> de los procedimientos de despido colectivo abogan por consolidar una línea interpretativa<sup>29</sup> que configura el deber de aportar la

---

<sup>21</sup> Esta disposición se publicó en el BOE el 30 de Marzo de 2010.

<sup>22</sup> Vid. Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 27 de Enero de 2005 (Asunto C-188/2003, Junk contra Kühnel)

<sup>23</sup> Vid. Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 10 de Septiembre de 2009 (Asunto C-44/2008, Akavan Eriyisalojen Keskusliitto AEK y otros contra Fujitsu Siemens Computers Oy)

<sup>24</sup> Vid. Sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 16 de Julio de 2009 (Asunto C-12/2008, Mono Car styling contra Dervis Odemis y otros)

<sup>25</sup> Vid. Cita 24.

<sup>26</sup> Vid. Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 3 de Marzo de 2011 (Asunto C-235/2010 a C-239/2010, David Claes y otros contra Landsbanki Luxembourg SA, en liquidación)

<sup>27</sup> El conocimiento y resolución del recurso de casación ordinaria corresponde al Tribunal Supremo ex artículo 9.b LRJS en relación con el artículo 124.11 LRJS, que prevé dicha posibilidad.

<sup>28</sup> Debe recordarse que la competencia objetiva en los procesos de despido colectivo impugnados por los representantes de los trabajadores corresponde a los Tribunales Superiores de Justicia si el ámbito de afectación de la decisión se circunscribe a una Comunidad autónoma (Art. 7.a segundo párrafo LRJS) o bien a la Audiencia Nacional si sus efectos se extienden más allá del ámbito de una Comunidad autónoma (Art. 8.1 segundo párrafo LRJS),

<sup>29</sup> Especialmente ilustrativas son las siguientes sentencias de los distintos Tribunales Superiores de Justicia y de la Audiencia Nacional (ordenadas cronológicamente): Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 542/2012 de 11 de julio (AS 2012\1775), F.D. IX; Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 90/2012, de 25 de julio (AS 2012\1974) F.D. III;

documentación necesaria a los representantes de los trabajadores como una obligación que debe cumplirse en el momento inicial del despido colectivo para el pleno conocimiento de la situación de la empresa. De esta forma, se constituye como condicionante del deber de negociar de buena fe, que presidirá todo el periodo de consultas, y cuyo fin último es facilitar el desarrollo de la negociación y alcanzar un acuerdo que evite o reduzca los efectos de la decisión empresarial. En particular, los tribunales coinciden en afirmar que [...] *la principal finalidad del precepto es la de que los representantes de los trabajadores tengan una información suficientemente expresiva para conocer las causas de los despidos y poder afrontar el periodo de consultas adecuadamente. En este sentido, se orienta el artículo 2.3 de la Directiva 98/59/CEE [...] para que ése periodo de consultas a que se refiere el artículo 2.1, se proyecte, tal y como expresa el artículo 2.2 y como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos [...]*

En consecuencia, la conceptualización de la obligación de entregar la documentación prevista legal y reglamentariamente se constituye como una manifestación del deber de negociar de buena fe. El cumplimiento de dicha obligación condiciona la proposición de propuestas y contrapropuestas con alcance real por parte de la representación de los trabajadores sobre la decisión empresarial, y permite

---

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco núm. 2980/2012, de 11 de diciembre (AS 2013\60); Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha núm. 114/2013 de 28 de enero (Rec. 18/2012) F.D. III; Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía núm. 475/2013 de 13 de febrero (Rec. 3/2012), F.D. IV; Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana núm. 642/2013 de 12 de marzo (AS 2013\1682) F.D. V que cita a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco núm. 2980/2012, de 11 de diciembre (AS 2013\60) y a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña núm. 15/2012, de 13 de junio (AS 2012\1887); Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana núm. 920/2013, de 23 de abril (AS 2013\2779), F.D. VII; Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 113/2013, de 4 de junio (AS 2013\1139), F.D. III; Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco núm. 1053/2013, de 4 de junio (Rec. 9/2013), F.D. VIII; Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña núm. 15/2012 de 13 de junio (Recurso núm. 11/2012), F.D. IV; Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León núm. 311/2013, de 4 de julio (AS 2013\2889); Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 61/2014, de 28 de marzo (Recurso 44/2014), F.D. IV; Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 108/2014 de 12 de junio (Recurso 79/2014); entre otras.

Paralelamente, las sentencias más destacadas del Tribunal Supremo son las siguientes (ordenadas cronológicamente): Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de noviembre de 2012 (Recurso 236/2011); Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de marzo de 2013 (RJ 2013\2883); Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de mayo de 2013 (RJ 2013\7656); Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de noviembre de 2013 (rec. 78/2013); Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de enero de 2014 (Recurso 46/2013); Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de febrero de 2014 (rec. 74/2013); Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de marzo de 2014 (Rec. 158/2013); Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de mayo de 2014 (Rec. 249/2013), F.D. III y IV; Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de mayo de 2014 (Rec. 179/2013), F.D. VI; Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de junio de 2014 (Rec. 273/2013), F.D. III; Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de julio de 2014 (Rec. 32/2014), F.D. II; entre otras.

construir las bases de la negociación, todo ello *sin perjuicio de la relevancia que la obligación ostenta en orden al ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva*<sup>30</sup>.

## 2.2.- El contenido de la obligación empresarial de entrega de la documentación prevista legalmente

El régimen regulador de la obligación de entrega de la documentación prevista legalmente a los representantes de los trabajadores, que corresponde en exclusiva al empresario, se halla en el artículo 51.2 TRLET y en los artículos 3 a 6 del Real Decreto 1483/2012. En los citados artículos, el legislador requiere la entrega de la comunicación de inicio del periodo de consultas a la representación legal de los trabajadores, así como proporcionar junto a ésta una memoria explicativa, en el momento inicial<sup>31</sup> del periodo de consultas, cuyo contenido y documentación adjunta (documentación contable, fiscal e informes técnicos) variará en función de la causa o causas que concurran en el despido colectivo.

Por lo tanto, nos encontramos ante un régimen que concreta sus exigencias en dos planos diferenciados: el primero, de eficacia general e independiente de la causa del despido colectivo, que la doctrina<sup>32</sup> ha definido como el *régimen general de obligado cumplimiento para cualquiera de las situaciones que justifican causalmente un despido colectivo*; y un segundo plano de eficacia incardinado en el ámbito específico de la causa que justifique las extinciones contractuales, las cuales condicionarán a su vez su contenido.

### 2.2.1.- La comunicación de apertura del periodo de consultas

La caracterización de la comunicación de apertura del periodo de consultas se ha plasmado como requisito *sine qua non* para la validez de cualquier despido colectivo, so pena de nulidad de la decisión extintiva. Su contenido se halla expresamente definido en el artículo 51.2 TRLET, e incluye la especificación de las causas del despido colectivo, el número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido y aquellos empleados habitualmente en el último año, el

---

<sup>30</sup> Vid. BALLESTER LAGUNA, F. *La impugnación del despido colectivo*. Editorial Tirant Lo Blanch, Valencia, 2013, pág. 74.

<sup>31</sup> Así lo prevé el artículo 51.2 TRLET cuando establece la obligación de comunicar por escrito la apertura del período de consultas, determinando a la par el contenido de la citada misiva y los documentos que deberán acompañarse.

Ahora bien, la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 10 de Septiembre de 2009 (Asunto C-44/2008, Akavan Eriytyisalojen Keskusliitto AEK y otros contra Fujitsu Siemens Computers Oy) dictamina que el deber de proporcionar la información necesaria se extiende durante el transcurso del periodo de consultas a tenor del artículo 2.3.b de la Directiva 98/59.

<sup>32</sup> Vid. MERCADER UGUINA, J.R. y DE LA PUEBLA PINILLA, A. *Los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada*. Editorial Tirant Lo Blanch, Valencia, 2013, pág. 62.

periodo previsto para la realización de los despidos, los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos, la copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes de la intención empresarial de iniciar el procedimiento de despido y, finalmente, la relación de personas que forman parte de la representación unitaria de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o en su defecto la indicación de falta de constitución de ésta en el plazo legalmente establecido.

Múltiples cuestiones suscita dicha comunicación, como por ejemplo el momento de identificar los trabajadores que van a ser afectados por el despido, tal y como ha señalado la doctrina<sup>33</sup>, o la importancia de la definición de los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos y su posterior modificación<sup>34</sup>; cuestiones estas que, por su extensión, no serán analizadas pero que por su interés conviene, como mínimo, dejar apuntadas.

No obstante, la caracterización de este requisito permite afirmar que, actualmente, esta comunicación se constituye como el primer paso dirigido a la materialización del deber de información, que permitirá a los representantes de los trabajadores negociar *las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y atenuar sus consecuencias* mediante la *formulación de propuestas constructivas* de conformidad con lo previsto en el artículo 2.2 y 2.3 de la Directiva 98/59 de 20 de Julio de 1998 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos.

#### 2.2.2.- La memoria explicativa y los informes técnicos

La segunda previsión documental establecida por el legislador consiste en la aportación de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y del contenido de la comunicación de inicio del periodo de consultas, adjuntándose a ésta aquellos documentos contables, fiscales e informes técnicos que la justifiquen, los cuales se prevén en los arts. 4 a 6 del Real Decreto 1483/2012 en función de la causa que legitime las extinciones contractuales. Su finalidad, eminentemente explicativa, persigue precisar las causas en relación con las extinciones propuestas y explicar los distintos puntos constatados en el artículo 51.2 párrafo sexto TRLET.

La documentación que debe adjuntarse a la memoria explicativa y el contenido de ésta última se concreta de forma individualizada para cada una de las causas. La

---

<sup>33</sup> *Ibíd.* pág. 64 y 65.

<sup>34</sup> Un tratamiento actualizado puede examinarse en VIVERO SERRANO, J.B. << *La designación de los trabajadores objeto de despido colectivo*>> Aranzadi Social: Revista Doctrinal vol. 6, núm. 7, 2013, págs.. 221-254; POQUET CATALÀ, R. << *Criterios de selección de los trabajadores afectados por despidos colectivos tras la reforma laboral en 2012*>> Aranzadi Social: Revista Doctrinal vol. 6, núm. 7, 2013, págs.. 191-219, entre otros.

existencia de causas económicas supondrá que la memoria explicativa deba acreditar los resultados de la empresa, aportando a tal efecto las cuentas anuales, debidamente auditadas si existiese obligación, o en su defecto, declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría, correspondiente a los dos últimos ejercicios económicos y las cuentas provisionales al inicio del procedimiento firmadas por los representantes legales de la empresa. En este punto, el legislador va más allá y precisa, de forma complementaria a la documentación señalada anteriormente, el contenido de la obligación documental en función de los supuestos previstos en el artículo 51.1 tercer párrafo TRLET, a saber, pérdidas previstas o disminución persistente del nivel de ingresos o ventas. Si existe previsión de pérdidas, el artículo 4.3 del Real Decreto 1483/2012 exige la aportación de los criterios utilizados para la estimación de la previsión de pérdidas y la presentación de un informe técnico sobre el volumen y el carácter permanente o transitorio de esa previsión de pérdidas basado en datos que puedan acreditar dicha previsión, todo ello sin perjuicio de la aportación de la documentación prevista en el artículo 4.1 y 4.2 del Real Decreto 1483/2012. La existencia de una disminución persistente del nivel de ingresos o ventas supondrá la entrega de la documentación fiscal o contable acreditativa del nivel de dichas circunstancias durante el periodo identificado en el artículo 51.1 tercer párrafo *in fine* TRLET y el nivel de ingresos ordinarios o ventas registrado durante los mismos trimestres del año inmediatamente anterior. Las exigencias documentales relativas a las causas técnicas, organizativas o de producción no son tan exhaustivas como las previstas para las causas económicas. En este sentido, el artículo 5 del Real Decreto 1483/2012 exige la aportación de una memoria explicativa de las causas y la entrega de informes técnicos que acrediten los cambios acaecidos que justifican la extinción contractual<sup>35</sup>.

Finalmente, el último de los apartados del artículo 4 del Real Decreto 1483/2012 se destina íntegramente a precisar aquella documentación para el supuesto de que el empresario se integre en un grupo de empresas, clarificando así parcialmente las numerosas sombras existentes<sup>36</sup> al respecto. En este punto, debe señalarse la acertada actuación del legislador de incluir aquella documentación

---

<sup>35</sup> La norma prevé que los informes técnicos deban versar sobre los cambios en los medios e instrumentos de producción (causas técnicas); los cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción (causas organizativas); o, finalmente, sobre los cambios en la demanda de los productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado (causas productivas)

<sup>36</sup> Para un análisis en profundidad sobre esta cuestión, véase JIMÉNEZ ROJAS, F. <<La nulidad del despido colectivo por defectos de forma y su conexión con el grupo de empresas>> Aranzadi Social: Revista doctrinal, vol. 5, núm. 9, 2013, págs.. 305-324; MOLINS GARCIA-ATANCE, J. <<Los grupos de empresas con responsabilidad laboral y las irregularidades en el periodo de consultas del despido colectivo>> Aranzadi Social: Revista Doctrinal, vol. 5, núm. 10, 2013, págs.. 165-172; entre otros.

necesaria en cada tipo de situación societaria en la que se encuentre el grupo de empresas, ya que facilita enormemente el análisis de la realidad económica global.

Como puede observarse, el legislador ha optado por una regulación *in extenso* de las causas económicas, dejando prácticamente sin novedades significativas a las demás causas, más allá de copiar literalmente la definición para las mismas prevista en el art. 51.2 TRLET. Esta actuación reduce las garantías formales encaminadas a la realización efectiva de un periodo de consultas constructivo, pues podría dar lugar a que no se conociera el alcance real de cambios de naturaleza productiva, organizativa o técnica. En consecuencia, se echa de menos que el legislador preste mayor atención a estas otras causas, lo cual se traduce materialmente en la existencia de un espectro de posibilidades excesivamente amplio y menos garantista, tal y como se ha constatado.

### 3.- Consideraciones a propósito de la obligación de entrega de documentación a los representantes de los trabajadores

La reciente incorporación de la omisión de los deberes documentales como causa de nulidad del despido colectivo plantea una serie de cuestiones que merecen especial atención. La primera de ellas es la falta de precisión de los términos en los que se plantea el incumplimiento de la obligación de entregar la documentación prevista. El legislador ha optado por contemplar la nulidad en caso de incumplimiento de entrega de la documentación prevista en el artículo 51.2 TRLET, y lo hace de forma absoluta, esto es, sin fijar ningún criterio de proporcionalidad o modulación respecto al grado incumplimiento. Esta construcción normativa resulta, en ocasiones, excesivamente rígida, ya que una interpretación literal de la misma supondría que la omisión parcial<sup>37</sup> de cualquiera de los requisitos previstos en el artículo 51.2 párrafo sexto TRLET o de aquellos estipulados vía reglamentaria en el Real Decreto 1483/2012 genera como consecuencia la nulidad del despido colectivo, ex artículo 124.11 tercer párrafo LRJS.

Afortunadamente, la jurisprudencia<sup>38</sup> se ha encargado de establecer un canon de proporcionalidad y fijar los parámetros de control del incumplimiento de las

<sup>37</sup> Por ejemplo, la falta de constatación durante 1 mes o 2 de la clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente durante un año o la consideración errónea por días del periodo previsto para la realización de los despidos.

Respecto al último supuesto, la doctrina judicial (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid número 601/2012 de 25 de Junio [AS 2012\1773] y la Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 112/2012 de 15 de Octubre [AS 2013\2], entre otras) ha precisado la importancia de fijar el término final del espacio de tiempo, no bastando con la fijación del *dies a quo*, pero no consta al respecto reflexión alguna en torno a la hipótesis planteada.

<sup>38</sup> *Vid.* Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de marzo de 2013 (RJ 2013\2883); Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de mayo de 2013 (RJ 2013\7656) y Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de junio de 2014 (Rec. 273/2013), entre otras.

exigencias documentales. El Tribunal Supremo huye de otorgar eficacia condicionante de la nulidad a cualquier incumplimiento documental<sup>39</sup> y opta, de forma más que acertada, por limitar los efectos de la nulidad a aquellos incumplimientos que repercutan de forma trascendente al proceso negociador. De esta forma, únicamente aquellos defectos que no permitan proporcionar la información necesaria para abordar con mínimas garantías el periodo de consultas o conocer documentalmente la causa esgrimida por el empresario para legitimar la decisión extintiva son incardinables en la previsión de nulidad regulada en el artículo 124.11 cuarto párrafo LRJS. Aquellos incumplimientos intrascendentes a efectos de la negociación no supondrían la nulidad de la decisión, lo cual supone que el Tribunal Supremo haya fijado así un criterio de proporcionalidad que matiza el cumplimiento de la obligación desde un punto de vista eminentemente teleológico.

En este orden de cosas, es necesario que el legislador desarrolle con mayor detalle la previsión contenida en el artículo 124.11 cuarto párrafo LRJS, instrumentando un tratamiento consecuente con la importancia real a efectos materiales de cada uno de los documentos exigidos en el artículo 51.2 TRLET y los artículos 4 y 5 del Real Decreto 1483/2012. La incertidumbre jurídica que genera tal omisión es inadmisibles, y en consecuencia, la nulidad de la decisión extintiva únicamente debería de preverse, en consonancia con la línea jurisprudencial sostenida por el Tribunal Supremo, en aquellos incumplimientos de entrega de documentación que dificulten una adecuada negociación. En particular, el legislador debería concretar legalmente, y a título de ejemplo, cuales son los documentos cuya no aportación o aportación defectuosa supondrían la calificación de nulidad de la decisión extintiva.

La segunda consideración de especial interés, vinculada estrechamente con la analizada anteriormente, consiste en precisar qué consecuencias suponen la omisión de ciertos deberes informativos o documentales que, aún hallándose previstos en el Real Decreto 1483/2012, no se constatan en el artículo 51.2 TRLET, precepto éste al que el art. 124.2.b LRJS remite para definir la documentación que puede constituir, entre otras, la *causa petendi*. Éstos son, como ha señalado la doctrina<sup>40</sup>, la información adicional que debe ponerse a disposición de la autoridad laboral en todos los despidos (Art. 6.1 y 2 del Real Decreto 1483/2012); la información sobre la composición de las diferentes representaciones de los trabajadores sobre los centros de trabajo sin representación unitaria, y en su caso, las actas relativas a la atribución de la

---

<sup>39</sup> Así puede observarse cuando la Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de Mayo de 2013 precisa en su fundamento de Derecho quinto que “[...] la enumeración de documentos que hace la norma reglamentaria no tiene valor <<ad solemnitatem>>, y no toda ausencia documental por fuerza ha de llevar a la referida declaración de nulidad [...]”

<sup>40</sup> Vid. BALLESTER LAGUNA, F. *La impugnación del despido colectivo...*, op. cit., págs. 75 a 79.

representación de la comisión negociadora (Artículo 6.2 Real Decreto 1483/2012) y la entrega, en su caso y junto a la memoria explicativa, del plan de recolocación externa a los representantes de los trabajadores (Artículo 9 en relación al artículo 3.2 del Real Decreto 1483/2012). Salvo el último, todos estos deberes tienen un denominador común: son obligaciones documentales entre el empresario y la administración. Esta circunstancia excluye de su análisis tales supuestos en este capítulo, toda vez que escapan del objeto del mismo, sin perjuicio de que se indique que el incumplimiento de los mismos no da lugar a la calificación de la nulidad del despido colectivo<sup>41</sup>.

Sin embargo, la obligación de acompañar a la memoria explicativa el plan de recolocación externa, previsto en el artículo 9 del Real Decreto 1483/2012 si que merece especial consideración, en tanto que su aportación a la representación legal de los trabajadores la deberá formalizar el empresario. El citado plan de recolocación externa se halla caracterizado en el artículo 9 del Real Decreto 1483/2012, y se trata de una exigencia documental adicional en aquellos casos en los que el número de afectados por el despido colectivo supere los 50 trabajadores, que persigue garantizar una atención continuada durante un periodo mínimo de 6 meses, con especial consideración a los trabajadores de mayor edad por las dificultades de reinserción laboral que presenta este colectivo. La entrega del mismo a la representación de los trabajadores se incardina dentro del artículo 3.2 del Real Decreto 1483/2012, pero no en el contenido del artículo 51.2 TRLET, que es la disposición cuyo incumplimiento convierte el despido colectivo en nulo según la remisión que realiza el cuarto párrafo del artículo 124.11 LRJS.

Así, se plantean dudas respecto a sí la omisión de su entrega podría dar lugar a la nulidad del despido colectivo. Algunos autores<sup>42</sup> ya se han pronunciado al respecto y han llegado a la conclusión de que dicho incumplimiento documental debe incardinarse en la expresión prevista por el artículo 124.2.b LRJS, atendiendo a su finalidad. Esta tesis es la más razonable si partimos de que el objetivo de dicho documento es, en esencia, disminuir los efectos, de forma temporal (6 meses), que el despido colectivo pueda producir mediante la previsión de medidas destinadas a procurar la recolocación y formación de los trabajadores afectados. Negar su importancia en el marco de la realización del periodo de consultas sería contrario al artículo 2.2 de la Directiva 98/59 de 20 de Junio y al artículo 27 de la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea, pues atenuar las consecuencias de la

---

<sup>41</sup> Para un estudio en profundidad sobre estos deberes documentales entre empresario y administración, véase *Ibíd.*, págs. 76 a 78.

<sup>42</sup> *Vid.* MERCADER UGUINA, J. y DE LA PUEBLA PINILLA, A. *Los procedimientos de despido colectivo...*, *op cit.* pág. 73 y BALLESTER LAGUNA, F. *La impugnación del despido colectivo...* *op. cit.*, págs. 77 y 78.

decisión extintiva mediante medidas sociales es una de las principales del periodo de consultas. Por lo tanto, debe sostenerse que el conocimiento y proposición de mejoras del plan de recolocación previsto *ex lege* forma parte de la documentación que, en su caso, no puede omitirse so pena de nulidad de la decisión extintiva.

Tal reflexión nos lleva a criticar la remisión que la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social realiza al artículo 51.2 TRLET, ya que resulta poco acertada al omitir aquellos preceptos reglamentarios, sin incardinarse en el citado artículo 51.2 TRLET, prevén exigencias documentales de importancia indiscutible. En consecuencia, la identificación de aquellas disposiciones del reglamento que contemplan obligaciones documentales también deberían incluirse en la redacción de los apartados 2 y 11 del artículo 124 LRJS, en aras a otorgar mayor seguridad jurídica.

La tercera y última reflexión de interés pretende abogar por la extensión de las exigencias documentales previstas para el despido colectivo y sus consecuencias a las extinciones contractuales por causas objetivas de carácter individual. La eliminación de la autorización administrativa de los despidos colectivos ha aproximado el régimen jurídico de las extinciones contractuales individuales y colectivas. La delgada línea que separa la aplicación de uno u otro régimen la constituye, únicamente, el número de trabajadores afectados por la decisión, previsión ésta fijada por el legislador europeo en su momento<sup>43</sup>.

Ahora bien, ambas instituciones comparten idéntico planteamiento: la extinción contractual de la relación laboral motivada por dificultades que concurren en el seno empresarial, ya sean económicas, técnicas, organizativas y/o de producción. Ante tal identidad, deberían de extenderse las exigencias documentales exigidas para el procedimiento colectivo para aquellas extinciones contractuales individuales. El propósito de esta propuesta parte de trasladar el proceso de diálogo y propuestas que reduzcan los efectos de la decisión extintiva a cualquier extinción por causas técnicas, económicas, organizativas y/o de producción, a los efectos de posibilitar un mayor conocimiento de la realidad de las causas de despido.

En este sentido, la redacción actual del artículo 53.1 TRLET prevé únicamente como requisitos formales para la extinción contractual individual por causas objetivas la comunicación por escrito de la decisión extintiva, la puesta a disposición simultánea la indemnización legal correspondiente y la concesión de un plazo de preaviso de 15 días. Este régimen, que reserva la nulidad únicamente para aquellos casos en los que se menoscaben derechos fundamentales o libertades públicas entre otras situaciones

---

<sup>43</sup> La conceptualización cuantitativa del despido colectivo asumida por el Estado español obedece al artículo 1.a de la Directiva 75/129/CEE del Consejo, de 17 de Febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a los despidos colectivos.

que idéntica protección merecen, no procura un tratamiento garantista que fomente un conocimiento real y contrastado de las causas de la extinción individual. Con ello, se permite de forma indirecta que afloren extinciones contractuales individuales por causas objetivas en las que el trabajador no ostenta posibilidad de contrastar los motivos que legitiman la decisión empresarial, lo cual plantea serias dudas respecto a la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva, en consonancia con instrumentos internacionales ratificados por nuestro país, como por ejemplo el Convenio de la OIT número 158 sobre la terminación de la relación de trabajo<sup>44</sup>. La consecuencia jurídica que a dicho comportamiento se anuda es la improcedencia de la extinción contractual ex artículo 122.1 LRJS, calificación ésta inconcebible si el número de afectados superase los umbrales previstos en el artículo 51.1 TRLET.

En este orden de cosas, el legislador ha acercado posiciones al respecto con la previsión contenida en el artículo 124.13 LRJS, que instrumenta un régimen especial en las extinciones contractuales colectivas cuya impugnación se realice de forma individual, siempre que no hayan sido impugnadas previamente por los representantes de los trabajadores o el empresario. Y sorprende cuanto menos que, entre las especialidades previstas en esta submodalidad, se incluya de forma expresa la nulidad como consecuencia del incumplimiento de la obligación de entrega de la documentación prevista en el artículo 52.1 TRLET.

Atendiendo a ello, el tránsito hacia un régimen unificado en materia de garantías de las extinciones contractuales por causas económicas, técnicas, organizativas y/o de producción debe ser el siguiente paso que debe dar el legislador en esta materia. La consideración del incumplimiento de las exigencias documentales como causa de nulidad incrementaría las garantías del proceso de extinción individual formalizado al amparo del artículo 52.c TRLET en relación al artículo 51.1 TRLET, otorgando a los trabajadores/as la información necesaria que acredite la necesidad de la extinción y posibilite un examen real de las causas para valorar su ulterior impugnación.

#### 4.- Valoración final: Luces y sombras de la calificación de nulidad del despido colectivo por omisión de las exigencias documentales previstas por la ley

---

<sup>44</sup> Al respecto, ilustrativa es la Sentencia del Juzgado de lo Social número 33 de Barcelona número 518/2011, de 27 de Septiembre (JUR 2011\351723) que pone de relieve A mayor abundamiento, véase también Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña núm. 6393/2000 de 20 de Julio (AS 2000\2464), Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya núm. 2968/2005 de 7 de Abril (JUR 2005\124011), Sentencia del tribunal Superior de Justicia de Catalunya núm. 3553/2005 de 22 de Abril (JUR 2005\172149), Sentencia del Tribunal Superior de Justicia núm. 1275/2007 de 13 de febrero (JUR 2007\217900), entre otras.

Como ya se ha precisado, el legislador ha previsto una regulación mucho más extensa, a la par que compleja, del régimen jurídico del despido colectivo. En particular, se han añadido, entre otras consideraciones, el incumplimiento de la aportación de documentos previstos *ex lege* como motivo que supone la nulidad de las extinciones contractuales decididas por el empresario. Y en este punto debe destacarse que la obligación de negociar de buena fe ha adquirido una importancia esencial gracias a la interpretación judicial conforme a las exigencias impuestas por el legislador europeo. Ello permite afirmar el mantenimiento del enfoque protector inicial que imprimió el legislador en esta institución, pero la eliminación de la autorización administrativa ha provocado que su intensidad haya descendido enormemente. La transformación del papel de la Administración, relegada a un mero vigilante del periodo de consultas, ha supuesto un paso atrás en la protección de los intereses ya no solo de los trabajadores, que también, sino del propio procedimiento de despido colectivo.

Ante este escenario, la previsión del incumplimiento de deberes documentales se ha instituido como mecanismo protector, en tanto que la consecuencia jurídica asociada es la nulidad del despido. Sin embargo, queda patente la dependencia que ello ha conllevado respecto a la interpretación que los tribunales realicen sobre el alcance del artículo 124.2.b LRJS, transfiriendo la responsabilidad de su interpretación a la doctrina judicial. Afortunadamente, ésta ha configurado los deberes documentales como primera manifestación del deber de negociar de buena fe, pues plasma las bases sobre las que los representantes de los trabajadores podrán formalizar propuestas y contrapropuestas para disminuir o evitar, en su caso, los efectos de las extinciones contractuales previstas.

Por lo que respecta al contenido del deber de entrega de documentación, se observan dos planos: uno general, constituido por la comunicación de inicio del periodo de consultas, que se entregará al inicio de cualquier despido colectivo independientemente de la causa; y un plano específico que se concreta en la puesta a disposición de la memoria explicativa y los informes técnicos cuyo contenido variará según las causas que concurran en la extinción contractual colectiva. La distinción que realiza en este punto el legislador sienta las bases para una negociación real y efectiva, y se constituye como la materialización del deber de negociar de buena fe. Sin embargo, la previsión excesivamente concreta de los deberes documentales cuando concurran causas económicas perjudica las garantías que ofrece dicho requerimiento para las demás causas, toda vez que se observa una minoración del nivel de exigencia del contenido de la memoria respecto a las causas técnicas, organizativas y de producción.

Asimismo, la configuración que ha imprimido el legislador a las obligaciones documentales plantea algunos problemas que requieren soluciones con carácter de urgencia. Buena muestra de ellos son la gradación legal de los incumplimientos documentales, en función de la gravedad o perjuicio que puede generar dicha omisión a los representantes de los trabajadores en sede consultiva, y la existencia de lagunas respecto a deberes informativos previstos en el Real Decreto 1483/2012 pero cuya remisión no se constata en el artículo 122.2.b y 122.11 LRJS, precepto este último que focaliza su atención únicamente en el artículo 51.2 TRLET. En este punto, la labor de los tribunales ha sido magnífica, pues han realizado una excelente tarea al suplir tales carencias u omisiones del legislador. No obstante, no debe olvidarse que quien debe asumir la responsabilidad de prever una regulación sin lagunas es el legislador, y en consecuencia, no puede permitirse que la aplicación de la norma dependa de los criterios que la doctrina judicial haya construido en torno a zonas que, en ocasiones, ni tan siquiera existen por omisiones achacables al legislador.

Finalmente, los efectos del incumplimiento de las exigencias documentales previstas para los despidos colectivos deben extenderse a las extinciones contractuales individuales objetivas por causas económicas, técnicas, organizativas y/o productivas. La previsión de un régimen de deberes documentales en el marco de extinciones individuales por razones económicas, técnicas, organizativas y/o de productivas incrementaría la protección de los trabajadores ya que permitiría el conocimiento pleno de la realidad de las causas alegadas así como favorecer un verdadero intercambio de propuestas y contrapropuestas, que en estos casos, es prácticamente inexistente. En particular, el legislador ha previsto en el artículo 124.13.a.3 LRJS la posibilidad de impugnar individualmente el despido colectivo atendiendo a los incumplimientos documentales previstos en el artículo 124.2.b LRJS. Sin embargo, no se ha manifestado la intención de unificar las garantías para ambas modalidades, lo cual perjudica gravemente la protección de los trabajadores.