

Grado Universitario en Relaciones Laborales
y Recursos Humanos Facultad de Ciencias
del Trabajo Universidad de León.

Curso 2015/2016

EL DESPIDO COLECTIVO:
PROBLEMAS EN SU
IMPUGNACIÓN JUDICIAL

The collective dismissal: problems in its
legal challenge.

- Realizado por el alumno **D. Héctor Vega Martínez**

- Tutorizado por el Profesor **Dr. Rodrigo Tascón López.**

ÍNDICE

I. Objeto del trabajo.	3
II. Metodología utilizada.	6
III. Situación del despido Colectivo.	8
IV. Cambio de la jurisdicción contencioso – administrativa al orden de la jurisdicción social.	13
V. Impugnación de despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor.	15
1. Nueva modalidad procesal especial introducida en el RD 3/2012 y la ley 3/2012. Cambio procesal.	15
2. Competencia.	16
3. Ausencia de intento de solución extrajudicial para la evitación del proceso.	17
4. Legitimación.	18
5. Objeto de la modalidad procesal.	20
6. Plazo para la presentación de la demanda.	22
7. Urgencia y preferencia en la tramitación.	23
8. La sustanciación del proceso.	24
9. La sentencia.	26
a) Calificación del despido colectivo.	27
b) Cosa juzgada de la sentencia colectiva sobre los futuros pleitos individuales.	28
10. Recurso de la decisión judicial.	29
VI. Ejecución de sentencias dictadas en la modalidad de procesal de despido colectivo.	29
1. El valor de la sentencia del proceso de despido colectivo.	30
2. El engranaje de ejecución de la sentencias de los conflictos colectivos fijada al despido colectivo.	33
3. La ejecución provisional de las sentencias de despido colectivo.	36
VII. Conclusiones.	38
BIBLIOGRAFÍA.	42

RESUMEN

El trabajo presentará los distintos aspectos en lo referente a la figura del Despido Colectivo en el Estatuto de los Trabajadores: umbral de trabajadores para calificar el despido como colectivo, las diferentes causas que pueden ser objeto de un despido colectivo, los diferentes aspectos si el despido colectivo es por fuerza mayor y otros temas de especial importancia.

Se analizarán detalladamente las modificaciones realizadas al despido colectivo siendo la más importante la del año 2012 que introdujo elementos que dieron un giro, cambiando a la Jurisdicción Contencioso Administrativa, por la que los procesos se dilataban en exceso, a un camino más natural, a la jurisdicción de lo social, probablemente, quien entiende más de los derechos de los trabajadores. También será objeto de análisis, el proceso secuencial que debe seguir la nueva modalidad procesal cuando es impugnado tanto colectivamente como individualmente y los posibles problemas que pudieran dar lugar.

Otra cuestión será, la reciente reforma de 2014 que introduce un perfeccionamiento de la anterior reforma, en el que el que la sentencia que califique el despido colectivo nulo, será directamente ejecutable, sin necesidad de acudir a los procesos individuales.

Palabras clave: Despido colectivo, impugnación, reforma, trabajo, Estatuto de los Trabajadores, trabajadores, Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, Real Decreto-Ley, sentencia, artículo, modalidad procesal especial, ajustado a derecho, no ajustado a derecho, nulo y ejecución.

ABSTRACT

The project will present different aspects in relation to the figure of collective redundancies in the Workers' Statute, such as: threshold of workers to qualify the dismissal as a collective, the different causes that may be cause to a collective dismissal, the different aspects if the collective dismissal is due to force majeure and other issues of special importance.

Also it will be analyzed the changes made to the collective dismissal being the most important of the year 2012, who changed the whole Administrative Jurisdiction that is why processes moved to a more natural process, to the jurisdiction of the social, probably, the one who understands better the workers rights. It will be analyzed, as well, the new procedural mode that has to be followed when it comes to both individually and collectively and the possible problems that could come up.

Another issue is the recent reform of 2014 which introduces a refinement of the previous reform, in which the sentence qualifying collective dismissal null, will be directly enforceable without attending to the individual process.

Key words: Collective dismissal, challenge , reform, work , Statute of Workers , Workers in the Regulatory Law Social Jurisdiction , Royal Decree -Law , Judgment , article, special procedural mode , programmed a right direction , without Tweaked one derecho , null and execution.

I. Objeto del trabajo.

Tras la reforma laboral realizada a través del RDL 3/2012, de 10 de Febrero, y su seguida Ley 3/2012, 6 de julio, tituladas como “de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral”, se tratará de esclarecer “el derecho del trabajo en su laberinto”¹ en lo referente a la figura del despido colectivo en España, también se detallarán los mínimos cambios introducidos por RDL 11/2013, de 2 de agosto con la consiguiente Ley 1/2014, de 28 de febrero, ambas rubricadas “para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico social”, en comparación con la reforma anterior nombrada.

La reforma laboral de la ley 3/2012 supuso un cambio profundo, realizando giros tan significativos en las relaciones laborales como hacía décadas que no se producían². El juicio de la reforma laboral depende en gran medida de un juicio de oportunidad política por los diferentes partidos, pero lo que realmente importa y nadie puede cuestionar que la reforma ajusta los derechos de los trabajadores significativamente, provocando en estos el episodio más significativo, la huelga general de 29 de Marzo de 2012. No obstante en los últimos años y en referencia a la crisis que ha sufrido nuestro país, el derecho laboral se ha visto modificado de manera significativa por varias reformas en los años 2010³ y 2011⁴, aparte de las anteriormente ya mencionadas.

El consejo de organismos tanto nacionales (Banco de España) como internacionales (FMI, Banco Mundial, Banco Central Europeo...) aconsejó de que España se sometiera a una reforma de trabajo que se mostraba como garante de la salida de la crisis de nuestro país, pareciendo que el derecho del trabajo es el encargo de resolver situaciones de “crisis

¹ TASCÓN LÓPEZ, R.: “La impugnación del despido colectivo tras la reforma laboral (El derecho del trabajo en su laberinto), RTSS (CEF), núms., 353-354, 2012, págs. 5 y ss.

² RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M Y CASAS BAAMONTE, M^a.E: “La nueva reforma laboral”, RL núm. 5, 2012 pág. 7.

³ RDL 10/2010, de 16 de Junio, y Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

⁴ RDL 7/2011, de 10 de Junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

Despido Colectivo: Problemas en su impugnación judicial

extremas”⁵, si bien es cierto que se les ha denominado como “compañeras de viaje”⁶. De momento tales cambios parecen que no han sido notados por la sociedad porque sigue habiendo grandes brotes de preocupación de gente sin trabajo, otra que ha perdido su trabajo ya sea individualmente colectivamente y aun más preocupación con imposibilidad de trabajar por encontrarse en una edad en la que difícilmente se encuentra empleo.

El núcleo del trabajo es el despido colectivo, ha sido elegido además de las anteriores razones por que se trata de un tema de especial relevancia para la sociedad por la afectación en los últimos años de un gran número de trabajadores, en concreto a fecha de noviembre de 2015 fueron afectados 88.345 personas en el periodo enero – noviembre 2015 , aunque el número es de 53.116 personas menos (30% menos) en el mismo periodo del año anterior sigue suponiendo un dato significativo.

Con el presente trabajo se quiere presentar una visión general del despido colectivo y las seguidas reformas efectuadas anteriormente mencionadas al artículo 51 Estatuto de los Trabajadores ya que ha supuesto un giro en cuanto a su autorización así como la impugnación cambiando el orden jurisdiccional del contencioso administrativo por el orden Social.

También se plasmarán ciertos criterios que la jurisprudencia española ha querido configurar para el despido colectivo. Otro aspecto importante son los problemas que se argumentarán sobre los problemas que ha dejado el legislador en todo lo referido al despido colectivo.

De algún modo, se presentará el camino que se deberá seguir para poder impugnar una decisión del empresario de despedir colectivamente por encima de los umbrales referidos en el artículo 51 del Estatuto de los trabajadores.

⁵ DE LA VILLA GIL, L.E.: “¿Entra dentro del derecho del trabajo la tarea de resolver situaciones de crisis extremas?”, *Revista General del Derecho del trabajo*, Nº 20, 2009, págs. 1-13 o APARICIO TOVAR, J.: “¿Es la reforma laboral la solución a la crisis”, *Nous Horizons*, Nº. 197,2010, págs. 107-111.

⁶ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: “Un compañero de viaje histórico del derecho del trabajo: la crisis económica”, *Revista de política social*, Nº 143, 1984, págs. 14 y ss.

Despido Colectivo: Problemas en su impugnación judicial

Se clarificará los criterios introducidos, en la última reforma realizada por el RDL 11/2013, de 2 de agosto con la consiguiente Ley 1/2014, de 28 de febrero, ambas rubricadas “para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico social”, referidos a la impugnación de la decisión judicial y de la ejecución de sentencias.

II. Metodología utilizada.

El presente trabajo se ha realizado analizando jurídicamente la figura del Despido colectivo referida en el Estatuto de los Trabajadoras y su impugnación judicial regulada en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Como en todo tipo de investigación jurídica resulta esencial apoyarse de un método que se podría definir como conglomerado de procedimientos utilizados para alcanzar la meta que dirige este trabajo. Todo ellos se realizado con la ayuda y supervisión de mi tutor.

A pesar de la ayuda recibida por parte de mi tutor, la realización de este escrito, ha supuesto una laboriosa y dificultosa tarea. Se trata de hacerte una idea personal de un mundo jurídico que nos resulta poco amigable debido a términos jurídicos que no nos resultan cercanos, solucionándolo con diccionarios jurídicos o más sencillo, preguntando a nuestro tutor. Otro problemas es la recopilación de las diferentes ideas de los juristas y expertos en la materia, pues suele haber un frondoso número de opiniones todas desiguales pero de algún modo todas válidas por su gran argumentación.

Las etapas de las que consta el siguiente trabajo y la investigación realizada del tema tratado son:

1. La localización de la normativa vigente y sus respectivas modificaciones de especial relevancia en cada apartado desarrollado en la pagina oficial de Boletín Oficial del Estado, en este caso referida al Despido Colectivo.
2. Búsqueda en manuales y artículos especializados tanto en el despido colectivo, impugnación de tal (proceso seguido) y ejecución de las sentencias.
3. Investigación de jurisprudencia relacionada con la materia desarrollada en varias bases de datos: Aranzadi Digital y La Ley.
4. Terminada la búsqueda de los preceptos legales y la información acorde a la materia, se ha procedido a interpretar e indagar en el tema en cuestión.

Despido Colectivo: Problemas en su impugnación judicial

5. Finalmente se ha tratado de que el lector observe los aspectos más relevantes de tema objeto de estudio, tratando de resaltar los problemas que en ocasiones plantea la interpretación de las leyes y de la jurisprudencia. Con todo esto, muchos expertos que han tratado el tema anteriormente, presentan argumentaciones interpretativas del legislador lógicas y validas que dan solución a los problemas que se plantean en la realidad que muchas veces no se tienen en cuenta.

III. Situación del despido Colectivo.

El procedimiento era fundamentalmente administrativo hurtando a la jurisdicción social la competencia para conocer de los hechos fundamentalmente, con consecuencias laborales graves y dejando en manos del orden contencioso administrativo, que no se caracteriza precisamente por su rapidez⁷. Cambio significativo que supuso un cambio radical a todo lo anterior.

El artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores, establece el umbral numérico de extinción de contratos en una empresa para calificar el despido como colectivo, fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

El numero de trabajadores afectados en un periodo de 90 días tiene que superar los siguientes umbrales:

- 10 despidos en empresas de menos de 100 trabajadores;
- el 10% de la plantilla en empresas de 100 a 300 trabajadores;
- 30 despidos en empresas de 300 o más trabajadores
- La totalidad de la plantilla en caso de cierre total de la empresa si los perjudicados son más de 5 trabajadores.

Con el motivo de evitar fraudes, también se prevé que, en periodos sucesivos de 90 días y con el objetivo de evitar la calificación de despido colectivo, una empresa realiza extinciones de contratos tenor del artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, en un numero inferior a los mencionados anteriormente, y sin que concurren nuevas causas que fundamenten tal actuación, esas nuevas extinciones serán consideradas en fraude de ley, y por tanto se declararán nulas y sin efectos.

⁷ SANJUÁN GARCÍA P.: “ERE: La procedencia del despido colectivo”. *Revista de actualidad jurídica, cultural y ocio*, N° 55, 2009, págs. 14 y ss.

Despido Colectivo: Problemas en su impugnación judicial

Hay que tener en cuenta una consideración y es que para el computo solo son validos la extinción de los contratos por iniciativa del empresario y que no se deba a la terminación del tiempo convenido o a la finalización de la obra o servicio objeto del contrato u otra causa imputable al trabajador directamente.

Los esfuerzos por parte del legislador en la reforma de 2010 para determinar las causas económicas hicieron incorporar expresiones tales como “perdidas actuales o previstas”⁸ junto con la expresión mantenida “resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa”.

En cuanto a las causas técnicas, organizativas o de producción, anteriormente a la reforma de 2010 se limitaba a decir “garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos”. El legislador en la reforma de 2010 introdujo cambios, separando las causas:

- Técnicas: Cuando se produzcan cambios en los medios o instrumentos de producción;
- organizativas: Cuando se produzcan cambios en los sistemas y métodos de trabajo del personal;
- producción: Cuando se produzcan cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Antes de la Reforma de 2012 para que un empresario pudiera efectuar un despido colectivo era necesario solicitar autorización a la autoridad laboral para el despido de los trabajador por encima de los umbrales fijados en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, las exigencias formales derivan en la necesidad de seguir, inexcusablemente bajo pena de nulidad, un Expediente de Regulación de Empleo que se tramitaba a través de un procedimiento administrativo-laboral de carácter especial calificado hasta el momento

⁸ SEMPERE NAVARRO, A.V; y MARTÍN JIMÉNEZ, R: “La reforma del mercado de trabajo mediante el RD Ley 10/2010”, (Aranzadi), 2010, págs. 97-116.

Despido Colectivo: Problemas en su impugnación judicial

como lento burocrático, intrervencionista y culpable de dilatar excesivamente en el tiempo el proceso de despido, hasta volverlo ineficaz⁹.

Semejante obligación, desterraba de los ordenamientos jurídicos del orden social tal cuestión, suponía una barrera a la necesaria rapidez con que han de acometerse las reestructuraciones empresariales en tiempos de crisis y degeneraba en corruptelas más o menos asumidas, como el periodo de consultas que se convertía en una subasta en la cual el acuerdo de los representantes de los trabajadores se sometía al precio de unas mayores indemnizaciones para los despedidos¹⁰ con la consecuencia de que se destierra del periodo de consultas asuntos como medidas para la búsqueda de la empleabilidad y adoptar las medidas que pudieran aminorar los efectos del despido, lo que es conocido como “plan social”¹¹.

Antes del año 2012, el artículo 51.6 ET regulaba, la falta de acuerdo entre los trabajadores y el patrón en el periodo de consultas, estableciendo y dando poder a la autoridad laboral para estimar o desestimar, en todo o en parte la decisión extintiva empresarial del despido colectivo, sin embargo, después de la RD 3/2012, cambiaron las reglas, regulando que cuando no se alcance un acuerdo, el empleador podrá adoptar autónomamente la decisión de proceder los despidos, debiendo remitir a la autoridad laboral y a los representantes de los trabajadores, la decisión final sobre los trabajadores despedidos y sus efectos (art. 51.2 ET), dejando solamente a la autoridad laboral, la posibilidad de impugnarlo ante el orden jurisdiccional social (a través de un proceso iniciado de oficio¹²) en caso de estimar que concurre fraude, dolo, coacción o abuso de derecho (art. 51.6 ET) y cuando la entidad gestora de la prestaciones por desempleo

⁹BLASCO PELLICER, A.: “Nuevas perspectivas en materia de despido colectivo: Aspectos procedimentales, en La Reforma de 2012: Nuevas perspectivas para el derecho del trabajo”, *La ley*, Madrid, 2015, pág. 455.

¹⁰FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J.: *Expedientes de regulación de empleo*, Madrid (Trotta), 1993, pág. 213; GOERLICH PESET, J.M.: “Los despidos Colectivos”, en AA.VV. (BORRAJO DACRUZ, E.; Dir.): *Comentarios a la leyes laborales. La reforma del Estatuto de los trabajadores*, Madrid, (Edersa), 1994, pág. 176 o DURÁN LÓPEZ, F.: “Análisis de la regulación jurídico-positiva del despido colectivo en España”, DL, núm. 22, 1987, pág. 84.

¹¹DEL VALLE VILLAR J.M.: *La extinción del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción*. Madrid (Acarl), 1996, pág. 164.

¹²Al respecto, MARTÍN JIMÉNEZ, R.: “Sobre el procedimiento de oficio”, AS, núm. 5. 2000, págs. 19 y ss.

Despido Colectivo: Problemas en su impugnación judicial

informe a la autoridad laboral de que la decisión de extinguir los contrato pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones.

Otra cuestión que regula el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores es la extinción de contratos de manera colectiva por causa de fuerza mayor. Al margen de las divagaciones teóricas que se han hecho, el 1105 del Código Civil califica la fuerza mayor como “los acontecimientos que no hubieran podido preverse, o que previstos fueran inevitables” como pudiera haber sido el derribo de las dependencias del negocio¹³ pero sin duda es uno de los conceptos que se configura como indeterminado. En cuanto al procedimiento de solicitud no se ha cambiado sustancialmente en los últimos años, de manera tal que el procedimiento se iniciará a instancia de parte (empresa), acompañada de distintos medios de prueba que estime necesario y a su vez se realizará un comunicación a los representantes de los trabajadores. La resolución de la autoridad laboral deberá limitarse a verificar la existencia de fuerza mayor alegada por la empresa y acordar que parte o todas las indemnizaciones de la extinción de los contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial sin entrar a juzgar la solución empresarial y sin la posibilidad de proponer soluciones, dictando resolución en los 5 días siguientes a la solicitud empresarial. (art. 51.7 ET).

De otro lado, en aquellos despidos que afecte a más de cincuenta trabajadores, la ley obliga a la parte empresarial a ofrecer un plan de recolocación externa de una duración mínima de 6 meses. El contenido del plan deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado (sin suponer ningún coste para el) y búsqueda activa de empleo, excluyendo de esta obligación a las empresas que se hubieran embarcado en un proceso concursal.

El plan de recolocación deberá contener las siguientes medidas adecuadas a su finalidad¹⁴:

¹³ STS Cont. – admtivo. 16 de Junio de 2004 o STSJ, Cont. – admtivo. 3 de Octubre de 2005 (Madrid)

¹⁴ Art. 9 del RD 1483/2012, de 29 de octubre por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contrato y de reducción de jornada.

Despido Colectivo: Problemas en su impugnación judicial

- Poner en contacto a los trabajadores afectados de ofertas de empleo en otras empresas.
- Identificar el perfil profesional de los trabajadores para cubrir los distintos puestos en las posibles empresas destinatarias de la recolocación.
- Capacitar a los trabajadores en el desempeño de actividades laborales en dichas empresas destinatarias.
- Asesorar a los trabajadores respecto de todos los aspectos relacionados con su recolocación, en especial, respecto a la búsqueda activa de empleo.

Tanto las medidas sociales de acompañamiento como el citado plan de recolocación se trata de medidas que pretenden reducir la repercusión social de los despidos y que ciertamente debe jugar un papel cada vez más importantes en los procesos de extinciones colectivas, sobre todo cuando se trate de empresas grandes¹⁵.

Las personas que se encuentren en una edad de cincuenta años o más son uno de los grupos sociales que con la pérdida de su empleo tienen mucha más dificultad para insertarse en el mercado laboral de nuevo, por lo cual, el último punto del art. 51 del ET obliga a las empresas que realicen un despido colectivo, con trabajadores con más de la edad anteriormente mencionada, a realizar una aportación al Tesoro Público de acuerdo con lo establecido legalmente. Esta obligatoriedad interpuesta por la ley únicamente se establece para empresas que cuenten en su plantilla con más de cincuenta trabajadores y estén en beneficios (disp. Final 4ª RDL 3/2012 y Ley 3/2012).

Un aspecto que se ha mantenido, cuando en aquellas empresas que no estén en un procedimiento concursal, que incluyan trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad y estos no ostenten la condición de mutualistas de 1 de Enero de 1967, existirá la obligación empresarial de abonar las cuotas para subscribir un convenio especial de acuerdo con La Ley General de Seguridad Social. La cual desde el día 1 de Enero de 2013 establece, que para el convenio especial las cotizaciones, que abarcan el periodo

¹⁵ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M. Y CASAS BAAMONTE, Mª. E.: “La nueva reforma laboral”, cit., pág. 31.

comprendido entre el cese del trabajo o el cese de la obligación a cotizar por finalización de la prestación por desempleo contributivo y la fecha de posibilidad de jubilación del trabajador. El periodo hasta que el trabajador cumpla los 63 años será a cargo del empresario y hasta los 61 años si el despido fue por causas económicas, traspasando en ese momento esa obligación de abonar las cuotas al trabajador¹⁶.

IV. Cambio de la jurisdicción contencioso – administrativa al orden de la jurisdicción social.

Como bien ya se ha mencionado en el presente trabajo, anteriormente, el control judicial de las resoluciones administrativas procedente de una regulación de empleo se encomendaba al orden jurisdiccional de lo contencioso – administrativo, pues, el asunto tratado versa ciertamente sobre asuntos de sociales por naturaleza, se argumentaba que se trataba de una resolución sometida al derecho administrativo, mediante el cual la autoridad laboral ejerce facultades de *imperium* típicamente pública¹⁷.

En cambio, y a modo de recuerdo, la concreta decisión patronal del despido de un determinado trabajador siempre se ha dejado la facultad al orden jurisdiccional social¹⁸ de revisión, pero, por supuesto, no para entrar en valorar nuevamente las causas motivadoras, pero sí para cerciorar que se ajusta a los criterios fijados en la resolución o que tal decisión es ajena a todo acto discriminatorio o lesivo de derechos fundamentales o que no incurre en fraude de ley o abuso de derecho¹⁹.

¹⁶ Véase la disposición adicional decimotercera: Régimen jurídico del convenio especial a suscribir en determinados expedientes de despido colectivo, RDL, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social.

¹⁷ Según razonó en su momento la Sala de Conflictos del Tribunal Supremo, ATS 7 julio 1994.

¹⁸ Circunstancia que pone de relieve la necesidad de que la decisión empresarial se encuentre justificada, aun de forma mínima, en la comunicación entregada al trabajador, SJS núm. 7 Barcelona 7 abril 2006.

¹⁹ STS 19 Enero 1998; igual sentido, STSJ Cataluña 19 Febrero 2007.

Despido Colectivo: Problemas en su impugnación judicial

Tal desorden competencial no era en absoluto satisfactorio, planteando diversos problemas prácticos cargados de lentitud y a resultas de la mejor doctrina científica reclamaba transferir tal competencia a la jurisdicción social²⁰.

Con la derogación del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, como ya es sabido, aparece la Ley 36/2011 de 10 octubre, reguladora de la jurisdicción social para tratar de poner fin a tan delirante situación, y en consonancia con los principios anunciados de dotación, coherencia y complitud al orden social²¹ se puso fin a la cuestión, añadiendo las impugnaciones de los actos administrativos en materia laboral (entre los cuales se encuentra los actos administrativos en el marco de un Expediente de Regulación de Empleo), el legislador incluyó con esta nueva ley una nueva modalidad procesal específica dirigida a la impugnación de los actos administrativos en materia laboral, reservando un espacio estelar en la misma a la materia relativa a los Expedientes de Regulación de Empleo²².

A tenor de la reforma sustanciada en el año 2012 se elimina la necesidad empresarial de obtener autorización administrativa para proceder al despido colectivo, como ya se comentó en páginas anteriores del presente trabajo, con motivo de dicha reforma y con pura coherencia²³, supuso cambios en régimen procesal del despido colectivo creando una nueva modalidad procesal²⁴.

En 2014, la ley otorga mayor espacio a la modalidad procesal de despido colectivo y se aclaran causas de nulidad de dicha forma procesal para dotarlo de mayor seguridad jurídica. Además esta permite al orden jurisdiccional social que las sentencias que declaren

²⁰ MONEREO PÉREZ, J.L. Y FERNANDEZ AVILÉS, J.A.: *El despido colectivo en el Derecho español*, Pamplona (Aranzadi), 1997, págs. 34 y ss. o CONDE MARTÍN DE HIJAS.: “La jurisdicción contencioso administrativa: concurrencia y conflictos”, RL, núm. 4, 1989, págs. 11 y ss.

²¹ TASCÓN LÓPEZ, R.: “La impugnación del despido colectivo tras la reforma laboral (El derecho del trabajo en su laberinto)”, RTSS (CEF), núms. 353-354, 2012, pág. 16.

²² TASCÓN LÓPEZ, R.: “La renovación de la Justicia Social”, RTSS (CEF), núms. 341-342, 2011, págs. 5 y ss.

²³ LAHERA FORTEZA, J.: “Medidas de contratación laboral y despido del Decreto-Ley 3/2012”, cit., pág.51.

²⁴ Punto VI Exposición de motivos del RDL 3/2012, de 10 de febrero, y de la ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

como nulo el despido colectivo sean directamente ejecutables, sin necesidad de acudir a procedimientos individuales²⁵, asunto que será tratado de nuevo en páginas posteriores del presente trabajo.

En las siguientes páginas se tratará de explicar la Ley Reguladora de la jurisdicción social en materia de despido colectivo, como ya es sabido al haber estado sometida a múltiples reformas presenta diversas dudas y problemas que se procederán a resolver. Además de la necesaria consonancia que debe tener con el Estatuto de los Trabajadores, en concreto con el art. 51.

V. Impugnación de despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

1. Nueva modalidad procesal especial introducida en el RD 3/2012 y la ley 3/2012. Cambio procesal.

La exposición de motivos del RDL 3/2012 y de la ley 3/2012, explican la decisión del legislador de armonizar el nuevo régimen del despido colectivo consistente en crear una nueva modalidad específica²⁶ condesada en el extenso y dificultoso art. 124 de LRJS. Uno de los motivos fue “evitar la demora innecesaria en la búsqueda de una respuesta judicial a la decisión empresarial de extinción colectiva”²⁷, cambio que fue acertado puesto que la impugnación de una resolución administrativa de la Autoridad Laboral ante el orden de lo contencioso resulta resultaba lenta y farragosa²⁸ como fue dicho anteriormente.

²⁵ Punto II Exposición de motivos del RDL 11/2013, de 2 de agosto, y de la ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico social.

²⁶ GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E.: “Jurisdicción social y procedimiento laboral en el RD-Ley 3/2012”, cit., pág. 63.

²⁷ Punto VI Exposición de Motivos del RDL 3/2012, de 10 de febrero, y la ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

²⁸ FERNÁNDEZ LOPEZ, M^a.F.: “Formalidades y procedimientos en la extinción del contrato de trabajo”, RDS, núm. 4, 1998, págs. 87 – 88.

Despido Colectivo: Problemas en su impugnación judicial

El actual régimen procesal diferencia dos submodalidades claramente diferenciadas; una la que permite a los trabajadores a través de su representantes, impugnar colectivamente la decisión empresarial de despido y otra la impugnación individual realizada por el trabajador afectado singularmente por la extinción (ordenada parcamente y por remisión a través del art. 124.13 LRJS)²⁹.

Lo siguiente que se presentará será un análisis detallado de la modalidad procesal de la impugnación colectiva del despido colectivo, hay que tener en cuenta que para tal análisis, que esta nueva modalidad es muy similar al esquema establecido para la modalidad procesal de conflictos colectivos y por tanto se harán constantes remisiones con el fin de solucionar problemas.

2. Competencia.

Haciendo una breve revisión de Ley Reguladora de la Jurisdicción social, nos tenemos que parar en el artículo 2, donde a través de la modificación realizada por el RDL 3/2012 (y de la ley 3/2012) añadiendo, que la jurisdicción social conocerá de las cuestiones litigiosas en lo referente a los despidos colectivos³⁰ entre otras materias.

Hay que observar, que el juzgado de lo social queda excluido del conocimiento de los despidos colectivos, aunque los efectos estén dentro de su circunscripción. De conformidad con el art. 7.a) LRJS, en la redacción establecida por el art. 20.tres del RDL 3/2012 y de la posterior ley 2012, “conocerán en única instancia de los procesos de despido colectivo impugnados por los representantes de los trabajadores de conformidad con lo previsto en los apartados 1 a 10 del artículo 124, cuando extiendan su efectos en ámbito territorial superior al de la Comunidad Autónoma”, en conclusión, el legislador establece directamente la competencia a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de justicia.

²⁹ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M. Y CASAS BAAMONTE, M^ªE.: “La nueva reforma laboral”, pág. 37.

³⁰ Art. 20.cinco del RDL 3/2012 , de 10 de febrero, y de la ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

La asignación competencial a los Tribunales Superiores de Justicia se justifica en la Exposición de motivos del RDL 3/2012 y de la Ley 3/2012 en “aras de celeridad procesal”³¹ [aun tampoco es desdeñable el interés por conseguir “soluciones homogéneas”³²]. El legislador implícitamente consideraba y considera que los Juzgados de lo Social están más colapsados que las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia, pero no hay que olvidar que las reclamaciones individuales que deriven del despido colectivo son competentes los órganos unipersonales, cuestión discutible y remediable por parte del legislador.

En un ámbito superior al de una Comunidad Autónoma, de acuerdo con el art. 8.1 LRJS (modificación incluida en el Real Decreto-Ley y la ley múltiples veces mencionada³³), encomienda a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el conocimiento en única instancia de los procesos de despido colectivo impugnados por los representantes de los trabajadores de conformidad con lo prevista en los apartados 1 a 10 del artículo 124 de la propia LRJS, cuando los efectos se extiendan a un ámbito superior al de una Comunidad Autónoma.

3. Ausencia de intento de solución extrajudicial para la evitación del proceso.

El legislador en su facultad ha querido que la impugnación del despido colectivo quede fuera del intento de solución extrajudicial previo al juicio, tanto cuando se trata de conciliación previa (art. 64.1 LRJS) o si se trata de conciliación administrativa (art. 70.1 LRJS). Tal falta de intento de evitación del proceso insiste de manera innecesaria el art. 124.5 LRJS. Tal excepción a la norma general no sorprende ya que la lista de la norma

³¹ Punto VI Exposición de motivos del RDL 3/2012, de 10 de febrero, y de la ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

³² BODAS MARTÍN, R.: “Modificaciones de la ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, por RDL 3/2012, de 10 de Febrero”, cit., pág. 422.

³³ Art. 20.cuatro del RDL 3/2012, de 10 de febrero, y de la ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Despido Colectivo: Problemas en su impugnación judicial

general se va reduciendo notablemente y aumenta la de excepciones quitando sentido a la norma general.

El sentido del pensamiento del legislador de no realizar solución previa extrajudicial se debe a que entre el empresario y los representantes de los trabajadores han tenido antes la opción de negociar de buena fe durante el periodo de consultas (30 días con carácter general y un periodo menor de 15 días si la empresa tiene menos de 50 trabajadores) en interés de conseguir un acuerdo global que solucione o intente solucionar el conflicto entre las dos partes (empresario y representantes e los trabajadores).

4. Legitimación.

Los representantes legales de los trabajadores son los encomendados por la ley para impugnar la decisión empresarial de proceder al despido colectivo a través del proceso previsto en los apartados siguientes.

Los roles de demandado y demandante siempre estarán configurados del mismo modo, ocupando el trabajador el papel de demandante y el empresario el de demandado, pues, es quien adopta la decisión de despedir colectivamente³⁴. En este sentido, el art. 124.4 de la LRJS propone la necesidad de constituir un *litis consorcio pasivo necesario* (obligatoriamente la demanda debe ser dirigida contra todos los que se puedan ver afectado por la decisión en el pleito) demandando también a los representantes de los trabajadores integrantes de la comisión con los cuales se adopta la decisión en ad hoc, parece lógico, pues forman parte de esa decisión y deben ser llamados a juicio³⁵.

La legitimación activa resulta un tanto mas dudosa de determinar pues la ley esta redactado en términos amplios, de modo tal que cualquiera de los representantes de los

³⁴ Si se trata de un grupo de empresas han de estar demandadas todas las integrantes (STS 7 diciembre 2011) y si la empresa está declarada en concurso de acreedores, también deberán ser demandados los administradores concursales (STSJ Andalucía/Granada 17 Junio 2009).

³⁵ GONZÁLEZ GONZÁLEZ, C.: “Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo tras la ley 3/2012”, revista Aranzadi doctrinal, nº9, 2013, pág. 9.

Despido Colectivo: Problemas en su impugnación judicial

trabajadores (unitarios o sindicales) puedan presentar la demanda. Tal cuestión pone en entredicho un principio general del derecho *venire contra factum propria*, pues no se dice nada, de que puedan ejercitar la acción de interponer la demanda de impugnación de la decisión quienes en el periodo de consultas llegaron a un acuerdo con el empresario³⁶. Existen dos posiciones entre los expertos hay quien niega que tal posibilidad carece de sentido pero por otro lado a quienes se apoyan en la causas de impugnación del art. 124.2.c LRJS, dolo, coacción, fraude o abuso de derecho.

Los representantes de los trabajadores que tienen legitimación para presentar la demanda, como no podía ser de otro modo, serán aquellos que tenga una vinculación con el conflicto planteado. El propio art. 124.1 LRJS exige que “cuando la impugnación sea formulada por los representantes sindicales, éstos deberán tener implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo”.

En la Ley y 3/2012 y no en el RD-Ley 3/2012 se ha incorporado una legitimación subsidiaria, en el art. 124.3 de la LRJS, cuando la decisión extintiva no se haya impugnado por los sujetos (representantes legales o sindicales de los trabajadores) y una vez transcurrido el plazo de 20 días para el ejercicio de la acción de los representantes de los trabajadores, se le otorga al empresario un plazo de 20 días para poder interponer demanda con la finalidad que su decisión de realizar el despido colectivo sea ajustada a derecho y “estarán legitimados pasivamente los representantes de los trabajadores, y la sentencia que se dicte tendrá naturaleza declarativa y producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales en los términos del apartado 5 del artículo 160 de esta Ley” (art. 124.3 LRJS).

Hay que tener en cuenta que el RD-Ley 11/2013, de 2 de agosto y la consiguiente ley 1/2014, de 28 de febrero introducen un cambio en el art. 124.3 de la LRJS añadiendo un 2º párrafo “la presentación de la demanda por empresario no suspenderá el plazo de caducidad de la acción individual de despido”, esta reflexión anteriormente se encontraba el

³⁶ GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E.: “jurisdicción social y procedimiento laboral en el RD-Ley 3/2012, cit., pág 63.

punto 6 del mismo artículo. Tal decisión del legislador cuenta con un riesgo cuando no exista pronunciamiento colectivo es la posibilidad de existir múltiples sentencias de los Juzgados de lo Social que pueden resultar contradictorias entre sí.

Por último, es de relevancia para este punto del trabajo, indicar el cambio introducido en la tramitación parlamentaria del RD-Ley 3/2012 y la Ley 3/2012, la Autoridad Laboral que hubiera planteado demanda de oficio según lo previsto en el art. 148.b LRJS, se suspenderá esta impugnación hasta la resolución del proceso abierto por los representantes de los trabajadores, y la sentencia colectiva, una vez firme, tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso de oficio pendiente de resolución (art. 124.7 LRJS).

5. Objeto de la modalidad procesal.

El objeto de la modalidad procesal especial de impugnación de despidos colectivos es sumamente concreto y viene dado por la decisión de extinguir de forma colectiva a los trabajadores por encima de los umbrales establecido en el art. 51. ET.

El art. 124.2 LRJS determina que motivos permiten la impugnación de la decisión extintiva a través de esta modalidad procesal, excluyendo otros que expresamente se derivan a la modalidad o cauce individual, el art. 124.d LRJS “en ningún caso podrán ser objeto de este proceso las pretensiones relativas a la inaplicación de las reglas de prioridad de permanencia previstas legalmente o convencionalmente o establecidas en el acuerdo adoptado en el periodo de consultas”.

Más en concreto, la impugnación del despido colectivo a través de este camino procesal podrán fundarse en las causas que expresamente menciona el art. 142.2.LRJS:

- a) “Que no concurre la causa legal indicada en la comunicación escrita”. El significado, no es otro, que en realidad no existe (o, al menos en los términos indicados por el empresario) la causa económica, técnica, organizativa o de

Despido Colectivo: Problemas en su impugnación judicial

producción alegada por la empresa y discutida en el periodo de consultas. Téngase en cuenta que uno de los caballos de batalla de las últimas reformas laborales ha sido, precisamente, tratar de definir y delimitar al máximo posible tales causas, para evitar la incertidumbre empresarial y hacerlas cognoscibles de antemano³⁷.

- b) “Que no se ha realizado el periodo de consultas o entregado la documentación prevista en el art. 51.2 ET o no se ha respetado el procedimiento establecido en el art. 51.7 ET. Esta causa simplemente se refiere al no respeto de las obligaciones que el empresario debe realizar antes de proceder a realizar el despido colectivo. A pesar de la fuerte reforma laboral de 2012 se ha mantenido el requisito de seguir un periodo de consultas por exigencia de la normativa comunitaria³⁸ (con comunicación a la autoridad laboral)³⁹.”
- c) “Que la decisión extintiva se ha efectuado con fraude dolo, coacción o abuso de derecho”. Anteriormente tal posibilidad debía ser planteada de oficio mientras que en la actualidad son los propios trabajadores quien tienen esta función. Esta causa de impugnación de la decisión extintiva se refiere a que si los representantes de los trabajadores ven que el periodo de consultas estuvo viciado por alguna de las causas anteriormente mencionadas; fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.
- d) “Que la decisión extintiva se ha efectuado vulnerando derechos fundamentales y libertades públicas”. Esta posibilidad se incorpora en la redacción final que da la ley 3/2012 y que quedo incorporado en el art. 124.2 de la LRJS y no ha sufrido ninguna modificación en la posterior reforma. Permite combatir, naturalmente, cualquier practica resulte discriminatoria o lesiva de derechos fundamentales que pueda producir o encubrir a través del despido colectivo.

³⁷ SEMPERE NAVARRO, A.V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R.: “La reforma del mercado de trabajo mediante el RD Ley 10/2010”, cit., pág 98.

³⁸ Entre otras; Art. 11 del Convenio 158 de la Organización Mundial del Trabajo (OIT), de 22 de Junio de 1982, Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador.

³⁹ FERNANDEZ-COSTALES MUÑIZ, J. Y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “Las reformas operadas en la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social, como consecuencia de la aprobación del RDL 3/2012, cit., pág. 114.

6. Plazo para la presentación de la demanda.

La versión definitiva que se dio del art. 124.6 en la reforma de 2012, se redactó del siguiente modo “la demanda deberá presentarse en plazo de caducidad de veinte días desde la fecha del acuerdo alcanzado en el periodo de consultas o de la notificación de los representantes de los trabajadores de la decisión empresarial de despido colectivo”, este plazo es el habitual en los procesos por despido.

Sin demasiado problemas, las reglas de plazos generales en lo referente al despido colectivo encajan con el cómputo del plazo de caducidad de la acción despido: no parece que el plazo en este caso tenga causas de interrupción; no computan los festivos de la localidad de la sede del órgano judicial, ni sábados ni domingos; respecto al *días ad quem* (es el último día de un término procesal o de prescripción), el art. 45.1 LRJS finalmente (tras peripecias varias)⁴⁰ posibilita la presentación hasta las 15:00 del día hábil siguiente al fin del plazo.

El trascurso del plazo sin que se haya presentado la demanda de impugnación provoca unos efectos, pues evita cualquier posible reclamación ulterior contra la decisión empresarial de extinguir los contratos (incluso cuando el despido fuera radicalmente nulo⁴¹).

Hay que mencionar en este punto, también, el plazo de 20 días que dispone el empresario cuando los representantes hubieran agotado el suyo sin ejercitar la acción despido colectivo con la finalidad de que su decisión sea declarada ajustada a derecho (cuestión mencionada páginas atrás).

⁴⁰ Durante un tiempo, la jurisprudencia entendió compatible la posibilidad de presentar demanda hasta las 00:00 del último día del plazo y ante el juzgado de guardia (prevista en el antiguo art. 45.1 LPL) con la posibilidad, más moderna, de presentar los escritos hasta las 15:00 del día hábil siguiente al último plazo (contemplada en el art. 135. LEC'2000 y ahora, como solución legal definitiva en el art. 45.1 LRJS. Al respecto, STS 15 Marzo 2005.

⁴¹ STS 22 octubre 1990.

7. Urgencia y preferencia en la tramitación.

El legislador ha querido dotar a la nueva modalidad procesal de urgencia y preferencia pero no sumariedad. La diferencia es que la urgencia conlleva una actuación autónoma que se basa en la rapidez necesaria que se le da al procedimiento para obtener pronta respuesta, la preferencia es un concepto relacional que implica la antelación de despacho de unos asuntos sobre otros⁴².

El privilegio de preferencia que goza esta modalidad procesal tiene un carácter relativo en cuanto que se ha de coordinar con otros del mismo o parecido sentido del que gozan otras modalidades procesales⁴³. Pero la ley se ha ocupado de ofrecer a este procedimiento una fuerza más intensa, “la preferencia en el despacho de estos será absoluta sobre cualquier otros” (art. 124.8 LRJS), pero por encima de este proceso y como no podría ser de otro modo los derechos fundamentales gozan de mayor privilegio que el despido colectivo.

El despido colectivo cede frente a la “preferencia absoluta” que el proceso especial de derechos fundamentales que el art. 179.1 LRJS le otorga con la siguiente redacción: “estos procesos tendrá carácter urgente a todos los efectos, siendo preferente respecto de todos los que se sigan en el juzgado o tribunal” pero frente al resto de procesos si que ostenta el privilegio de preferencia, incluso, aunque se tratara de un proceso de conflicto colectivo.

La ley ha establecido varias previsiones donde se puede observar la urgencia y preferencia de dicho proceso:

⁴² MARTINEZ MOYA, J.: “Las garantías procesales del ejercicio de los derechos de maternidad y conciliación”, en AA. VV.: *Trabajo y familia en la jurisdicción social. Conciliación de la vida familiar y laboral y protección contra la violencia de género*, Madrid (CGPJ), 1999, pág 379.

⁴³ TASCÓN LÓPEZ, R.: “La tutela judicial de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, cit., págs. 79 y ss.

Despido Colectivo: Problemas en su impugnación judicial

- El limitado y breve plazo de veinte días hábiles de presentación de la demanda, así como el nuevo plazo de veinte días sin el ejercicio de la acción por parte de los representantes de los trabajadores, en el cual el empresario pueda solicitar la declaración de su decisión sea ajustada a derecho (art. 124.6 LRJS).
- La ausencia de obligación de intentar conciliación previa al juicio (art. 64 LRJS) o la reclamación administrativa (art. 70 LRJS).
- Otra nota que ofrece la ley a esta modalidad procesal es la habilidad de los meses de agosto para la celebración de actuaciones procesales (art. 43.4 LRJS). Este privilegio se introdujo en la reforma de 2012⁴⁴.
- “Contra resoluciones de tramitación que se dicten no cabrá recurso, salvo la declaración inicial de incompetencia (art. 124.8 LRJS).

En la práctica para el estudio y análisis de los asuntos se requiere un tiempo mínimo sin el cual no se estarían adoptando las medidas de garantía judicial. Por su lado, “La sentencia se dictara dentro de los cinco días siguientes a la celebración del juicio” (art. 124.11 LRJS), por lo que resulta contrario a la característica habitual en los procesos declarados urgentes, de acortamiento de plazos generales para el desarrollo de los actos procesales.

8. La sustanciación del proceso.

La modalidad procesal de despido colectivos en los párrafos 7, 9, y 10 del art. 124 LRJS contienen una serie especialidades dirigidas al conocimiento de la cuestión litigiosa antes de la propia celebración del juicio dado la complejidad de este tipo de procesos. Tratan de permitir una práctica de determinadas pruebas imprescindibles que serían de imposibles análisis y valoración en el acto del juicio:

⁴⁴ RDL 3/2012, de 10 de febrero, y de la ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Despido Colectivo: Problemas en su impugnación judicial

- “Admitida a trámite la demanda, el secretario judicial dará traslado al empresario demandado para que en el plazo de cinco días presente, preferiblemente en soporte informático la documentación y las actas del periodo de consultas y la comunicación a la autoridad laboral del mismo” (art. 124.9 LRJS).
- El siguiente paso que debe realizar el empresario, es que, “el secretario judicial ordenará al empresario, para que en el plazo de cinco días, notifique a los trabajadores que pudieran resultar afectado por el despido colectivo” (art. 129 LRJS) para que en el plazo de 15 días comuniquen al órgano judicial un domicilio a efectos de que poder notificarles la sentencia.
- “En caso de negativa injustificada del empresario a remitir estos documentos o a informar a los trabajadores que pudieran resultar afectados, el secretario reiterará por la vía urgente su inmediata remisión en el plazo de tres días, con apercibimiento de que de no cumplirse en plazo este segundo requerimiento se impondrán las medidas a las que se refiere el apartado y del artículo 75 LRJS, y se podrá tener por ciertos a los efectos del juicio posterior los hechos que pretende acreditar la parte demandante” (124.9 LRJS). El art. 75 de la LRJS contempla la posibilidad de imponer los apremios pecuniarios o multas coercitivas a quienes incumplieran las obligaciones de colaboración con el proceso o desobedecer las resoluciones de los jueces y tribunales y de los secretarios judiciales.
- En el momento de admisión de la demanda, “el secretario judicial acordará recabar de la Autoridad Laboral copia del expediente administrativo relativo al despido colectivo”(art. 124.7 LRJS).
- En la admisión a trámite de la demanda, “el secretario judicial señalará el día y la hora en que haya de tener lugar la celebración del juicio que deberá tener una única convocatoria dentro de los 15 días siguientes” (art. 124.10LRJS) a la propia admisión de la demanda.

Despido Colectivo: Problemas en su impugnación judicial

- En la citación prevé el art. 124.10 LRJS “el previo traslado entre las partes o la aportación anticipada, en soporte, preferiblemente informático, con cinco días de antelación al acto del juicio, de la prueba documental o pericial que, por su volumen de complejidad, sea conveniente posibilitar su examen previo al momento de la práctica de la prueba. Este es el momento de presentar la documentación acreditativa de la causa técnica organizativa o de producción alegada por el empresario, tal documentación será voluminosa y resultaría imposible analizarla en el momento del juicio; téngase en cuenta también que es el empresario quien debe acreditar la existencia de la causa, con la posibilidad de que la decisión extintiva se declarada no ajusta a derecho⁴⁵.
- Por ultimo, si una vez iniciado el proceso por los representantes de los trabajadores se plantease demanda de oficio de conformidad con lo previsto en el artículo 148.b) LRJS, se suspenderá la demanda hasta la resolución de aquel (proceso iniciado por los representantes de los trabajadores). En este supuesto, la autoridad laboral estará legitimada para ser parte en el proceso incoado por los representantes de los trabajadores o por el empresario. La sentencia, una vez firme, tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso de oficio pendiente de resolución (art. 124.7 LRJS).

9. La sentencia.

Conforme a lo dispuesto en el art. 124.11 LRJS, “la sentencia se dictará dentro de los cinco días siguiente a la celebración del juicio” además la sentencia dispondrá de dos partes diferenciadas: valorar y calificar el carácter de la medida colectiva y una segunda parte destinada a concretar los efectos generales del fallo sobre los trabajadores

⁴⁵ BODAS MARTÍN, R.: “Modificaciones de la ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, por el RDL 3/2012, de 10 febrero”, cit., pág. 439.

a) Calificación del despido colectivo.

Primeramente, el órgano judicial efectuará una calificación de la decisión empresarial extintiva – colectiva de manera general conforme a alguna de las posibilidades contempladas en el art. 124.11 LRJS:

La sentencia declarará ajustada a derecho la decisión empresarial de extinción colectiva cuando el empresario habiendo cumplido lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 ET (periodo de consultas o fuerza mayor), acredita la causa legal manejada, es decir, cuando a juicio del órgano jurisdiccional se haya respetado la forma legalmente establecida y demostrada la causa, la medida será calificada ajustada a derecho.

Por el contrario, la sentencia declarará no ajustada a derecho la decisión extintiva, cuando el empresario no haya acreditado la existencia de la causa legal contada en la comunicación realizada.

El juez se encuentra limitado en cuanto a las posibilidades de valoración de las decisiones de gestión empresarial, pero al menos debe o tiene que asegurarse que la decisión empresarial no resulta excesiva a las circunstancias⁴⁶. Queda la duda si el pronunciamiento apreciado por el órgano judicial pudiera ser mixto compaginando una declaración ajustada a derecho para cierto número de extinciones de contrato y no ajustado para el resto.

La sentencia declarará nula la decisión extintiva únicamente, cuando el empresario no haya realizado el periodo de consultas o entregado la documentación prevista en el art. 51.2 ET o no haya respetado el pronunciamiento establecido en el art. 51.7 ET (fuerza mayor), u obtenido la autorización judicial del juez del concurso en el supuesto en que este legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas.

⁴⁶ GOERLICH PESET, J.M.: “La extinción del contrato de trabajo en el RDL 3/2012: la culminación de una larga evolución”, cit., pág. 294.

Despido Colectivo: Problemas en su impugnación judicial

De algún modo el legislador en el RDL 11/2013 y la posterior Ley 1/2014 quiso aclarar y asegurar que “únicamente” en los casos enumerados en el art. 124.11 LRJS el órgano judicial podrá declarar la decisión extintiva como nula con todas las consecuencias que trae aparejadas tal declaración.

Como es todo acto empresarial que haya vulnerado los derechos fundamentales o libertades públicas se aplica el art. 181.2 LRJS (alteración de la carga de la prueba), Siendo el empresario quien deba acreditar la inexistencia en su decisión de cualquier móvil discriminatorio o lesivo de derecho fundamentales.

Se declarara nula la extinción en la cual el empresario no haya cumplido las exigencias formales, primordialmente el periodo de consultas con comunicación a la Autoridad Laboral, algo que, evidentemente, debe acreditar el empresario⁴⁷.

b) Cosa juzgada de la sentencia colectiva sobre los futuros pleitos individuales.

En la segunda parte de la sentencia tiene por objetivo individualizar en lo posible los efectos del fallo colectivo, el art. 124.7 LRJS hace referencia a que el pronunciamiento del fallo colectivo, una vez firme tendrá eficacia de “cosa juzgada” sobre el proceso individual, característica fundamental de la sentencia en el proceso de conflicto colectivo.

La LRJS produce una extensión de efectos de la sentencia colectiva hacia los procesos individuales, con la variación primeramente introducida en 2012⁴⁸ y el nuevo cambio introducido en 2014⁴⁹, para resolver ciertos problemas, que indica “ la sentencia firme o el acuerdo de conciliación judicial tendrán eficacia de cosa juzgada sobre los

⁴⁷ BODAS MARTÍN, R.: “Modificaciones de la ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, por el RDL 3/2012, de 10 de febrero”, cit., pág. 439.

⁴⁸ RDL 3/2012, de 10 de febrero, y de la ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

⁴⁹ del RDL 11/2013, de 2 de agosto, y de la ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico social.

Despido Colectivo: Problemas en su impugnación judicial

procesos individuales, por lo que el objeto de dichos procesos quedará limitado a aquellas cuestiones de carácter individual que no hayan sido objeto de la demanda formulada a través del proceso regulado en los apartados anteriores” (art. 124.11.b)2ª LRJS) y que el plazo de caducidad para la impugnación judicial comenzará a computar desde la firmeza de la sentencia, o, en su caso, desde la conciliación judicial (art. 124.11.b)1ª LRJS).

Se trata de evitar lo sucedido en un ERE del diario El país donde se consiguió un acuerdo judicial pero luego los trabajadores mantuvieron sus demandas⁵⁰, la Ley 1/2014 reconoce el valor de cosa juzgada el acuerdo de conciliación judicial.

Esta última modificación de la Ley Reguladora de la Jurisdicción social ha resuelto alguno de los problemas que generó la gran reforma del despido colectivo.

10. Recurso de la decisión judicial.

El art. 124.11 LRJS permite que la sentencia dictada en el proceso de impugnación colectiva sea recurrible en casación ordinaria regulado en Título III de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, aun siendo, pronunciada por el Tribunal Superior de justicia o la Audiencia Nacional respetando los esquemas tradicionales del orden social⁵¹.

VI. Ejecución de sentencias dictadas en la modalidad de procesal de despido colectivo.

La ejecución de la sentencias, a resultas de la impugnación del despido colectivo por los representantes de los trabajadores es una de las aristas jurídicas más delicadas, pues

⁵⁰ AN 96/2014 de 16 de Mayo.

⁵¹ MARTÍNEZ EMPERADOR, R.: “Recursos de Casación y suplicación en materia laboral. Puntos críticos”, AL, núm. 36, 1989, págs. 476 y ss.

quizá debido a una cierta precipitación del legislador del precepto procesal regulador, ha llevado, tanto a una serie de correcciones legales⁵².

1. El valor de la sentencia del proceso de despido colectivo.

Las sentencias dictadas en este tipo de procesos ha provocado problemas a la hora de definir los efectos de la “cosa juzgada” que necesariamente ha de tener tal pronunciamiento colectivo, pues tales efectos se proyectan sobre las situaciones individuales⁵³.

En la redacción dada al art. 124 LRJS en el RD-Ley 3/2012 y la posterior ley 3/2012 eludía de forma genérica, a que la sentencia de despido colectivo “tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso individual en los términos ... del artículo 160.3 LRJS” y a su vez el tenor del art. 124.13 LRJS indicaba que proceso individual quedará en suspenso hasta que exista un pronunciamiento colectivo concluyente, en el cual debería acatarse como “cosa juzgada” la decisión acordada previamente por la sentencia colectiva.

Tal decisión resultada un tanto dilatadora, pues el trabajador individual debía esperar hasta la individualización del proceso mediante un proceso de despido singular ante el correspondiente juzgado de lo social con la vista de la sentencia colectiva, la cual le reconocía si su despido era injustificado o nulo.

Además, salvo que pudiera triunfar alguna pretensión individual que aportara algún elemento diferencial de la sentencia colectiva se trataba de una situación ruinosa para la economía procesal.

⁵² TASCÓN LÓPEZ R., “La ejecución de las sentencias del despido colectivo: vaivenes legales y criterios jurisprudenciales”, pág. 4.

⁵³ MARTÍNEZ ABASCAL, V.A.: “La función de la sentencia en el proceso de conflictos colectivos”, RL, T. I, 1994, pág. 180.

Despido Colectivo: Problemas en su impugnación judicial

En la versión actual del art. 124.13.b LRJS (modificación realizada por RD-Ley 11/2013, de 2 de agosto y la posterior Ley 1/2014, de 28 de febrero, ambas tituladas como “ para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico social”), viene establecer de manera mejorada y precisa los efectos de la cosa juzgada en la sentencia de despido colectivo (o, en su caso, la conciliación judicial alcanzada) ha de tener sobre los posibles posteriores procesos individuales.

El art. 124.13.b.1ª LRJS “El plazo de caducidad para la impugnación individual comenzará a computar desde la firmeza de la sentencia dictada en el proceso de despido colectivo” (según la doctrina reciente, obstaculiza el desarrollo efectivo del proceso hasta que no finalice la *litis* de despido colectivo⁵⁴), el precepto 124.13.b.2ª LRJS trata de ser claro al afirmar que “la sentencia firme o el acuerdo de conciliación... tendrán eficacia de cosa juzgada sobre los procesos individuales, por lo que el objeto de dichos procesos quedará limitado a aquellas cuestiones de carácter individual que no hayan sido objeto de la demanda formulada a través del proceso”.

Parece ser, que la voluntad del legislador es tratar de que el proceso colectivo pueda resolver definitivamente la cuestión del despido colectivo evitando a los trabajadores ir reclamando uno a uno sus situaciones individuales.

Cabría suponer lógicamente, que la sentencia de despido colectivo sería directamente ejecutable, para poder ganar efectividad en caso de que el empresario no diera cumplimiento voluntario. Sin embargo, el art. 274.2 LRJS solamente considera que será de aplicación el régimen jurídico de ejecución de los conflictos colectivos “al despido colectivo en el que la decisión colectiva hubiera sido declarada como nula”.

Tal modalidad ejecutiva no resulta de aplicación si la sentencia hubiera calificado al despido colectivo como “no ajustado a derecho” en una interpretación *a contrario sensu*. Dicha decisión no es explicada por el legislador pero al menos guarda silencio en la

⁵⁴ STSJ Madrid 14 septiembre 2015 (Recurso de suplicación 421/2015).

Despido Colectivo: Problemas en su impugnación judicial

Exposición de Motivos de la norma que introduce la reforma, la cual se limita a afirmar que el despido colectivo asuma “mayor espacio”⁵⁵.

Tal cuestión según opinión de expertos en la materia no encuentran problema en permitir la ejecución directa cuando la calificación hubiera sido de “no ajustada a derecho”, la solución bastaría con que la sentencia determinará las extinciones individuales que devienen improcedentes como consecuencia y, correlativamente, concediera al empresario la posibilidad de optar entre readmitir e indemnizar a tales trabajadores, dejando la posibilidad de reclamar su caso por ser diferente al de la generalidad, pretendiendo una declaración específica de nulidad que se deberá sustanciar de forma individual siguiendo los trámites previstos en los arts. 120 y ss. LRJS con las especificaciones contempladas en el 124.13.a LRJS.

Con tal solución, se evitarían una cola de reclamaciones individuales, una espera a los trabajadores y un colapso en los juzgados de lo Social debiendo resolver cuestiones resueltas en la sentencia colectiva, y a las que, por tanto, más que volver a juzgar, sólo hay que dotar efectividad⁵⁶.

Tal cambio legislativo provocó que el pronunciamiento que declarase nulo el despido colectivo debía contener la mención al derecho de los trabajadores a ser repuestos a su puesto de trabajo (y el abono de los salarios dejados de percibir pudiéndose entender que tal pronunciamiento era directamente ejecutable⁵⁷). Justificando tal cuestión en la modificación del art. 274.2 LRJS especificando que el cauce procedimental para proceder a la ejecución directa de la sentencia de despido colectivo declarado como nulo⁵⁸.

Por el contrario, si el despido colectivo se declarase como “no ajustado a derecho” los trabajadores se ven abocados a acudir a la reclamación individual para ver reconocida

⁵⁵ Punto II Exposición de Motivos del RD 11/2013, de 2 de agosto, y de la Ley 1/2014, de 28 de febrero, ambos rubricados “Para la protección de trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social”.

⁵⁶ TASCÓN LÓPEZ, R.: “La impugnación del despido colectivo tras la reforma laboral”, cit., págs. 5 y ss.

⁵⁷ Auto AN 4 de noviembre de 2014 (Procedimiento 79/2014).

⁵⁸ SSTS 20 Abril 2015 (Recurso de Casación 354/2014) y 29 septiembre 2015 (Recurso de Casación 341/2014).

su posición jurídica debiéndose seguir un paralelismo claro, conforme a la cual (y a salvo la posibilidad del trabajador de alegar situaciones particulares como el hecho de ostentar determinadas preferencias o la existencia de una discriminación concreta⁵⁹) si la sentencia colectiva declaró el despido ajustado a derecho la extinción individual ha de ser declarada como procedente, si se declaró como no ajustada derecho será improcedente y por ultimo, si fue declarada nula, también la individual deberá hacer similar calificación.

Se puede encontrar diferencias, pues es cierto que si el despido colectivo es calificado como nulo todos los despidos individuales también tendrán la calificación de nulos , en cambio, si el colectivo se califica como “ no ajustado a derecho” puede haber determinados casos que pueda proceder calificación distinta a la improcedencia (nulidad específica que debe extender sus efectos al resto de extinciones que no se encuentren afectados por dicha causa, tal y como reconoce el art. 124.13.b.3ª LRJS para la cuestión de no respetar las prioridades de permanencias).

Semejante diferencia no debería ser un estorbo para considerar que la sentencia colectiva pueda hacer una declaración general (validad para la mayoría de los casos) sobre la improcedencia de los despidos individuales y que el resto de casos tengan el plazo de 20 días concedido por el art. 124.13.b.1ª desde la firmeza de la sentencia colectiva, el trabajador pueda reclamar su específica pretensión de nulidad en un proceso individual⁶⁰.

2. El engranaje de ejecución de las sentencias de los conflictos colectivos fijada al despido colectivo.

Tal y como se acaba de relatar, es posible ejecutar directamente las sentencias de despido colectivo que han declarado nula la decisión empresarial (art. 247.2 LRJS), en tal caso se deberán seguir los trámites que se indican en el 247 LRJS y que pueden quedar condensados de la siguiente manera:

⁵⁹ SEMPERE NAVARRO, A.V. Y MARTÍN JIMÉNEZ, R.: *Claves de la reforma laboral de 2012*, Pamplona (Aranzadi) 2012, pág. 221.

⁶⁰ TASCÓN LÓPEZ, R.: “La impugnación del despido colectivo tras la reforma laboral”, cit. Pág. 5 y ss.

Despido Colectivo: Problemas en su impugnación judicial

- Estarán legitimados (despido colectivo – conflicto colectivo) el empresario como sujeto pasivo y los representantes legales o sindicales de los trabajadores. De modo que serán ejecutantes quienes formaron parte de la comisión negociadora que votaron en contra del acuerdo e impugnaron la decisión del despido colectivo. De forma más excepcional también pueden pedir impugnación, si la sentencia declaró el despido nulo, incluso quienes votaron a favor del acuerdo, o luego no impugnaron el despido colectivo.
- Por otro lado, se trata de una legitimación colectiva, aunque la cuestión en la práctica no es habitual (pues quien inicio el proceso se supone que estará interesado en que se lleve a ejecución la sentencia), si los representantes legales o sindicales no piden ejecución, un trabajador singular no tiene legitimación bastante para abrir el proceso de ejecución, deberá obtener la materialización de su petición por un proceso individual poco, lo que dificulta y resulta poco operativo en la práctica.
- Otra cuestión, la legitimación colectiva no significa facultad de actuación, pues el sindicato debe acreditar la autorización para instar o adherirse al proceso de ejecución respecto de sus afiliados mediante el mecanismo previsto en el art. 20 LRJS y para los no afiliados será necesario una autorización para instar o adherirse a la ejecución para los trabajadores afectados (art. 247.1.b LRJS). Sin embargo, quienes no quieran ejercitar su acción en el proceso de ejecución colectiva, deberán formular una petición individualmente a través del proceso declarativo que corresponda (art. 247.1.j LRJS).
- El secretario judicial deberá comprobar la legitimación activa de los ejecutantes y si el título ejecutivo es susceptible de ejecución individual (art. 160.3 LRJS), requerirá a la parte ejecutada para que, tratándose de una ejecución pecuniaria (efectos del despido nulo contemplados en el 247.2 LRJS respecto a los salarios de tramitación⁶¹), en el plazo de un mes (prorrogable por otro si el asunto es complejo)

⁶¹ SSTs 20 abril 2015 (Recurso de casación 354/2014) y 29 septiembre 2015 (Recurso de casación 341/2014).

Despido Colectivo: Problemas en su impugnación judicial

y respecto de cada trabajador que cuya representación se inste la ejecución, el secretario judicial cuantificará individualmente la deuda y propondrá una fórmula de pago. (art. 247.1.c LRJS).

- Si el ejecutado cumple el requerimiento del secretario judicial, este instará a la parte ejecutante para que presente conformidad o disconformidad con los datos proporcionados, además de la fórmula de pago. Si la parte ejecutante acepta la propuesta, el secretario judicial documentará el acuerdo, incluyendo el abono de los intereses si procedieran, pero sin imposición de costas. Si el ejecutado de otro modo se impusiera formalmente a dicha propuesta, se seguirá al trámite incidental previsto en el art. 238 LRJS.
- Las partes podrán realizar las pruebas periciales o de expertos que se consideren oportunas, si surgen dudas respecto, si los solicitantes están realmente afectados por el título ejecutivo o sobre la cuantía exacta de la ejecución para acreditar tales extremos (art. 247.1.g LRJS) y, aun cuando la norma expresamente no lo declare, parece que, de nuevo a través del trámite potencialmente múltiple⁶². Esta previsión de realizar una fase probatoria en un momento poco conveniente presenta una utilidad clara en relación a la sentencia que declare la nulidad del despido colectivo, permitirá discutir en este tramo la cuantía de dichos salarios si no hubieran quedado totalmente precisados en la propia sentencia⁶³.
- Cuestión distinta es la ejecución de la sentencia de despido colectivo declarado como nulo indicando, en aquellos casos en los que no se llevará a cabo la readmisión de los trabajadores afectados, se podría acudir, de forma accesoria, a lo previsto en la ejecución definitiva de despido (art. 279 y ss. LRJS), la ley no dice nada específica nada pero cabe apreciar analogía, pudiendo apreciar analogía que aporten ciertos criterios sobre como llevar a efecto la restricción empresarial de la

⁶² FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a.F.: “El incidente general en la ejecución art. 236 LPL: funciones y disfunciones”, RL, T.I, 1996, págs. 315 y ss.

⁶³ Pues tal extremo debe, sin duda, formar parte del pronunciamiento del despido colectivo *ex* art. 124.11 LRJS, en relación con el art. 120.3 LRJS, SSTs 20 abril 2015 (Recurso de casación 354/2014) y 20 septiembre 2015 (recurso de casación 341/2014).

voluntad empresarial para conseguir la reinstalación del despedido⁶⁴. Así lo han entendido los tribunales, en aquellos casos en los que la ejecución en sus propios términos de la obligación de readmitir haya devenido por imposible (por haber desaparecido la empresa o centro de trabajo) en los cuales se transformará dicha obligación en otra de indemnizar la pérdida de puesto de trabajo, conforme a lo previsto art. 286 LRJS; y, lo que resulta sorprendente es que el trámite constituye parte del proceso ejecutivo de la sentencia de despido colectivo y en efecto es competente, el órgano que conoció en instancia del asunto, sin que parezca posible en tales circunstancias recurrir, por parte del trabajador a un proceso individual en reclamo de sus intereses singulares⁶⁵.

3. La ejecución provisional de las sentencias de despido colectivo.

La normativa de la jurisdicción social no dedica ningún artículo a ordenar la ejecución provisional en las sentencias de despido colectivo, por lo que plantea muchas dudas sobre tal vacío legal.

A raíz de los últimos cambios ejercitados por el legislador, actualmente, es posible la ejecución directa de una sentencia de despido colectivo cuyo sentido del fallo fuera nulidad de la decisión empresarial (art. 124.13 LRJS), y, por tanto, correlativamente, también ha de resultar posible la ejecución provisional de dicho pronunciamiento de los tribunales⁶⁶.

Algún pronunciamiento judicial, entiende que ha de hacerse desde la tutela judicial efectiva consagrada en el art. 24 CE y la amplitud de la ejecutabilidad de las sentencias favorables al trabajador (art 305 LRJS)⁶⁷.

⁶⁴ TASCÓN LÓPEZ, R.: “La impugnación del despido colectivo tras la reforma laboral”, cit., págs. 5 y ss.

⁶⁵ STS 16 Septiembre 2015 (Recurso de Casación 327/2014).

⁶⁶ SSTs 25 noviembre 2013 y (Recurso de Casación 52/2013) y 28 de Enero 2014 (Recurso de Casación 36/2013).

⁶⁷ Auto AN 20 noviembre 2014 (Pronunciamiento 79/2014).

Despido Colectivo: Problemas en su impugnación judicial

Las bases para llevar a cabo una ejecución provisional, se encuentran en algún pronunciamiento aislado, estructurada en dos pasos: la solicitud de ejecución provisional para lo cual recurre al art. 247.2 LRJS y los efectos concretos sobre las relaciones laborales (art. 297 LRJS).

A juicio del órgano judicial, la ejecución provisional de resoluciones judiciales se despachara y llevara a cabo por el juzgado o tribunal que haya dictado la sentencia, disponiendo las partes de los mismos derechos y facultades procesales que la ejecución definitiva. Este llamamiento a la ejecución definitiva ha de ser transferible y servir como pauta para la ejecución provisional y en este caso nos lleva hasta el art. 247.2 LRJS, en cuanto a quienes esta legitimados para pedir la ejecución provisional y los potenciales beneficiarios (trabajadores, afiliados o no que la hayan autorizado). Por último, una vez instada de manera colectiva la ejecución provisional, se aplicará a cada uno de los trabajadores a las que va referida, las previsiones de los art. 297 y ss. de LRJS⁶⁸.

El empresario se vera obligado, cuando exista una obligación de readmisión en virtud de un despido colectivo declarado como nulo, “mientras dure la tramitación del recurso, a satisfacer al recurrido la misma retribución que venia percibiendo con anterioridad a producirse aquellos hechos y continuara el trabajador prestando servicios, al menos que el empresario prefiera el abono aludido sin compensación alguna (art. 297.1 LRJS), aunque tal cuestión has supuesto diferentes dudas para los tribunales de cómo llevar a cabo la ejecución provisional que declara nulo el despido colectivo.

⁶⁸ La AN considera que es necesario un doble engranaje; “es preciso que se solicite por sujeto colectivo, sin que sea posible extender la ejecución a trabajadores que no hayan conferido autorización para ello a ese sujeto colectivo. Aunque el fallo de la sentencia que declara la nulidad de un despido colectivo afecta potencialmente a todos los trabajadores despedidos, la concreta afectación de cada uno en el proceso de ejecución de la misma requiere de su consentimiento. Con posterioridad, y para regir la ejecución provisional desde el punto de vista individual, se aplican las reglas contenidas en los art. 297 y ss. LRJS”, Auto AN 20 noviembre 2014 (Pronunciamiento 79/2014).

VII. Conclusiones.

El largo recorrido realizado permite reflexionar y dar una valoración del régimen jurídico del Despido Colectivo tanto de los parámetros de calificación, como de la impugnación y su ejecución. La primera conclusión, aunque, más bien se trata de una realidad latente en nuestro país, que pretendo poner a la luz es que en España, el trabajo y la seguridad laboral brilla de una manera ausente. Además, las empresas no pasan por su mejor momento y tienen que recurrir, con o sin razón, a llevar cabo una decisión un cuanto desgarradora para la sociedad teniendo que despedir a un gran número de trabajadores que en muchos casos no vuelven al mercado de trabajo, por tener una edad avanzada o estar especializados en el trabajo que venían realizando años atrás.

La segunda y seguramente la más importante en cuanto a las modificaciones realizadas por el legislador de la figura del Despido Colectivo ha sido la reforma laboral operada a través del RD-Ley 3/2012, de 10 de febrero, y la posterior Ley 3/2012, de 6 de julio, ambas normas rubricadas como “de medidas urgentes para la reforma del mercado de laboral”, suprimiendo la obligación de obtener una autorización previa a través del Expediente Administrativo de regulación de empleo situando a nuestro ordenamiento jurídico en el camino de los países de alrededor⁶⁹, evitando retrasos y pronunciamientos administrativos que provocarán gravísimos problemas aplicativos en las relaciones laborales, pero, por otro lado otorga al empresario una libertad en su decisión, que puede adoptar con independencia de la existencia de un acuerdo con los representantes de los trabajadores. Tal decisión únicamente se controlará judicialmente a través de la “nueva” modalidad procesal de impugnación Despido Colectivo. Con esto se esta otorgando autonomía y flexibilidad a las empresas que en definitiva y tan solo realizando los trámites marcados en la ley puedan ejecutar su decisión de despedir a un gran número de trabajadores sin necesidad de un control previo.

⁶⁹ RODRÍGUEZ – PIÑERO Y BRAVO FERER, M. y CASAS BAAMONDE, M^a.E.: “La nueva reforma laboral”, cit., pág. 36.

Despido Colectivo: Problemas en su impugnación judicial

Otro aspecto destacable ha sido la necesidad de la transformación de la impugnación del despido colectivo pero no ha quedado claro y han surgido problemas aplicativos que merecen un estudio por parte del legislador.

La incorporación de esta nueva modalidad procesal especial regulada en el art. 124 LRJS presenta dos submodalidades una colectiva y otra individual lo que resulta un autentico laberinto⁷⁰ y que encima no aparecen suficientemente y detalladamente reguladas en la ley, además, aparecen otras dos modalidades que son la impugnación de la Autoridad Laboral, a través de un proceso iniciado de oficio y la impugnación de la resolución administrativa cuando el Despido Colectivo sea debido a “fuerza mayor. A mi modo de entender sería aconsejable una coordinación legal mas adecuada y valorar cada situación por separado y no crear un maremágnum de idas y venidas de un artículo a otro.

Desde mi punto de vista, la reclamación individual que ha de ser impugnada ante los Juzgados de lo Social va a presentar muchos problemas para el trabajador, que pretenda impugnar tal decisión. En primer lugar, el gran número de documentación económica, contable o técnica que se deberá analizar la parte que impugne la decisión, surgiendo unos elevados gastos para el trabajador que seguramente presenten un grave problema por su situación futura de desempleo inminente. Por otra parte, los juzgados y las salas de lo social se encuentran limitados para examinar detalladamente la documentación que se aporte, por lo que es posible que se escapen detalles para calificar de una manera o de otra la decisión empresarial de extinguir los contratos por encima de los umbrales establecidos en el art. 51 del Estatuto de los Trabajadores y otro problema es que puedan surgir sentencias contradictorias de una misma cuestión

Otro aspecto destacado analizado en el trabajo es la opción del empresario para impugnar el despido colectivo para crear “cosa juzgada” sobre el mismo. Esta posibilidad no se si es acierto o error pero lo que si que trata es de evitar de algún modo una impugnación individual por los diferentes Juzgados de lo Social y se obtengan pronunciamientos distintos de una misma “cuestión”. También supone una limitación a los

⁷⁰ TASCÓN LÓPEZ, R.: “La impugnación del despido colectivo tras la reforma laboral”, cit. Pág. 5 y ss.

Despido Colectivo: Problemas en su impugnación judicial

trabajadores para entrar a la cuestión general pero esta posibilidad no limita a los aspectos particulares de cada trabajador. Con todo resulta aceptable la decisión del legislador porque elimina procesos de discusión por una misma cuestión evitando trabajo a los juzgados.

Cabe señalar, como otro aspecto destacable, la modificación realizada en 2014 por el RD-Ley 11/2013, de 2 de agosto y la posterior Ley 1/2014, de 28 de Febrero ambas rubricadas como “ Para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social” ha perfeccionado con más relevancia el art. 124.13 LRJS pero en mi opinión de manera no definitiva, ya que en el presente trabajo se han planteado diversos problemas aplicativos en la ejecución de las sentencias emanadas en virtud de un despido colectivo. Por ejemplo con todo lo expuesto anteriormente, no se observa ningún tipo de problema de extender la ejecución directa de las sentencias que declaren el despido como “ no ajustado a derecho”. Con el tiempo y en sucesivas reformas, imagino que se ira puliendo y mejorando, ya que en la reforma de 2014 se incorporo la posibilidad en el art. 247.2 LRJS la ejecución directa cuando se declare el despido colectivo nulo, sin la necesidad de iniciar por parte de los trabajadores procesos individuales que reincidan en lo anteriormente resuelto en la sentencia colectivo, por lo que nos induce a estar atentos a las posibles soluciones judiciales

La ejecución provisional supone un autentico coctel de artículos que ha sido estructurada por parte de los tribunales como viene siendo habitual en el mundo jurídico laboral en un proceso de remisión y analogía a otras instituciones. Todo esto tendría una solución fácil recogerlo en la propia ley. En este sentido se debería clarificar si como exige algún pronunciamiento de los tribunales laborales que dicha ejecución provisional solamente sea posible cuando lo pidan los sujetos colectivos o si los trabajadores beneficiados por la sentencia de despido colectivo puedan solicitar tal pretensión.

Además el legislador ha querido acotar las cuestiones por las que un despido colectivo pueda ser calificado como nulo: además de los motivos regulados en el art. 122.2 LRJS, únicamente cuando el empresario no haya realizado el periodo de consultas o no

Despido Colectivo: Problemas en su impugnación judicial

haya entregado la documentación prevista en el art. 51.2 ET o no haya respetado el procedimiento establecido en el art. 51.7 ET o no se hubiere obtenido autorización del juez del concurso, de manera tal, que el legislador obliga a los jueces y tribunales a calificar el despido nulo solamente por las anteriores materias provocando una gran aclaración de los motivos que pueden provocar que el despido colectivo sea calificado como nulo

BIBLIOGRAFÍA

- ARUFLE VALERA, A. :”Defectos de técnica legislativa en la regulación de la nueva modalidad procesal de impugnación colectiva del despido colectivo: la necesidad de una reforma inaplazable”, RL, núms.12, 2013.
- APARICIO TOVAR, J.: “¿Es la reforma laboral la solución a la crisis”, *Nous Horizons*, N°. 197,2010.
- BLASCO PELLICER, A.: “Nuevas perspectivas en materia de despido colectivo: Aspectos procedimentales, en La Reforma de 2012: Nuevas perspectivas para el derecho del trabajo”, *La ley*, Madrid, 2015.
- BODAS MARTÍN, R.: “Modificaciones de la ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, por RDL 3/2012, de 10 de Febrero”, cit.
- CONDE MARTÍN DE HIJAS.: “La jurisdicción contencioso administrativa: concurrencia y conflictos”, RL, núm. 4, 1989.
- DE LA VILLA GIL, L.E.: “¿Entra dentro del derecho del trabajo la tarea de resolver situaciones de crisis extremas?”, *Revista General del Derecho del trabajo*, N° 20, 2009.
- DEL VALLE VILLAR J.M.: *La extinción del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción*. Madrid (Acarl),1996.
- DURÁN LÓPEZ, F.: “Análisis de la regulación jurídico-positiva del despido colectivo en España”, DL, núm. 22, 1987.
- FERNANDEZ-COSTALES MUÑIZ, J. Y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ , R.: “Las reformas operadas en la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social, como consecuencia de la aprobación del RDL 3/2012, cit.
- FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J.: *Expedientes de regulación de empleo*, Madrid (Trotta), 1993.
- FERNÁNDEZ LOPEZ, M^a.F.: “ Formalidades y procedimientos en la extinción del contrato de trabajo”, RDS, núm. 4, 1998.

Despido Colectivo: Problemas en su impugnación judicial

- FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a.F.: “El incidente general en la ejecución art. 236 LPL: funciones y disfunciones”, RL, T.I, 1996.
- GOERLICH PESET, J.M.: “*Los despidos Colectivos*”, en AA.VV. (BORRAJO DACRUZ, E.; Dir.): *Comentarios a la leyes laborales. La reforma del Estatuto de los trabajadores*, Madrid, (Edersa), 1994.
- GONZÁLEZ GONZÁLEZ, C.: “Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo tras la ley 3/2012”, revista Aranzadi doctrinal, nº9, 2013.
- GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E.: “Jurisdicción social y procedimiento laboral en el RD-Ley 3/2012”.
- LAHERA FORTEZA, J.: “Medidas de contratación laboral y despido del Decreto-Ley 3/2012”, Vol. 68, nº 209, 2013.
- LOUSADA AROCHENA, J.F.: “La modalidad procesal de despidos colectivos”, La Ley, núm. 7863, 2012.
- MANEIRO VÁQUEZ, Y.: “La nueva modalidad procesal de despido colectivo tras la reforma laboral de 2012”, AL, núm. 3, 2013.
- MARTÍNEZ ABASCAL, V.A.: “La función de la sentencia en el proceso de conflictos colectivos”, RL, T. I, 1994
- MARTÍNEZ EMPERADOR, R.: “Recursos de Casación y suplicación en materia laboral. Puntos críticos”, AL, núm. 36, 1989.
- MARTINEZ MOYA, J.: “Las garantías procesales del ejercicio de los derechos de maternidad y conciliación”, en AA. VV.: *Trabajo y familia en la jurisdicción social. Conciliación de la vida familiar y laboral y protección contra la violencia de género*, Madrid (CGPJ), 1999
- MARTÍN JIMÉNEZ, R.: “Sobre el procedimiento de oficio”, AS, núm. 5. 2000.
- MOLERO MARAÑÓN, M^a.L.: “La modalidad procesal de impugnación judicial del despido colectivo”, RL, núms. 23-24, 2012.
- MONEREO PÉREZ, J.L. Y FERNANDEZ AVILÉS, J.A.: *El despido colectivo en el Derecho español*, Pamplona (Aranzadi), 1997.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: “Un compañero de viaje histórico del derecho del trabajo: la crisis económica”, *Revista de política social*, N° 143, 1984.

Despido Colectivo: Problemas en su impugnación judicial

- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M Y CASAS BAAMONTE, M^a.E: “La nueva reforma laboral”, RL núm. 5, 201.
- SANJUÁN GARCÍA P.: “ERE: La procedencia del despido colectivo”. *Revista de actualidad jurídica*, cultural y ocio, Nº 55, 2009.
- SEMPERE NAVARRO, A.V; y MARTÍN JIMÉNEZ, R: “La reforma del mercado de trabajo mediante el RD-Ley 10/2010”.
- TASCÓN LÓPEZ, R.: “La renovación de la Justicia Social”, *RTSS (CEF)*, núms. 341-342, 2011.
- TASCÓN LÓPEZ, R.: “La impugnación del despido colectivo tras la reforma laboral (El derecho del trabajo en su laberinto), *RTSS (CEF)*, núms. , 353-354, 2012.
- TASCÓN LÓPEZ R., “La ejecución de las sentencias del despido colectivo: vaivenees legales y criterios jurisprudenciales”, 2016.
- TASCÓN LÓPEZ, R.: “La tutela judicial de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, nº331, 2010.