

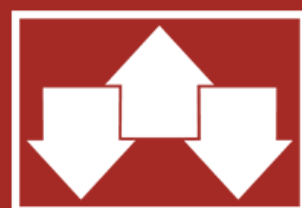


EBOOK

DESPIDO COLECTIVO: INDEMNIZACIÓN, SELECCIÓN DE TRABAJADORES AFECTADOS Y AUTORIDAD LABORAL COMPETENTE



BIBLIOTECA
DIGITAL



EDITORIAL
COLEX

INDICE

1. Concepto y causas justificativas del despido colectivo	3
2. Regulación de la indemnización por despido colectivo	7
3. Selección para trabajadores afectado por un despido colectivo .	8
3.1. Colectivos con características	12
4. Autoridad Laboral competente	17
4.1. Supuestos de actuación de la autoridad laboral y de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social	19
4.2. Finalización del período de consultas y comunicación a la autoridad labora	21

Concepto y causas justificativas del despido colectivo

- [Según el TS puede cerrarse un centro de trabajo sin necesidad de despido colectivo.](#)

- La Sentencia [Tribunal de Justicia de la Union Europea, nº C-422/14, de 11/11/2015](#) especifica explícitamente que la condición impuesta para la existencia de despido colectivo en el art. 1.1 segundo párrafo de la [Directiva 98/59/CE](#) –donde se cita: «*A efectos del cálculo del número de despidos previsto en la letra a) 2 del párrafo anterior se asimilarán a los despidos las extinciones del contrato de trabajo producidas por iniciativa de empresario en base a uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, siempre y cuando los despidos SEAN AL MENOS 5*», solo se refiere a los «despidos», lo que excluye las extinciones de contratos asimiladas a un despido. Según el TSJUE:

1. El artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la [Directiva 98/59/CE](#) del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, debe interpretarse en el sentido de que los trabajadores con un contrato celebrado por una duración o para una tarea determinadas deben considerarse incluidos entre los trabajadores «habitualmente» empleados, en el sentido de este precepto, en el centro de trabajo de que se trate.
2. Para acreditar la existencia de un «despido colectivo», en el sentido del artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59, que determina la aplicación de dicha Directiva, la condición establecida en el párrafo segundo de ese precepto según la cual es preciso que «los despidos sean al menos 5» debe ser interpretada en el sentido de que se refiere, no a las extinciones de contrato de trabajo asimiladas a un despido, sino exclusivamente a los despidos en sentido estricto.
3. La Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que el hecho de que un empresario proceda, unilateralmente y en perjuicio del trabajador, a una modificación sustancial de elementos esenciales del contrato de trabajo por motivos no inherentes a la persona del trabajador queda comprendido en el concepto de «despido» utilizado en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de dicha Directiva. Es decir, **ha de incluirse en el concepto de "despido" la extinción contractual derivada de una modificación unilateral introducida por el empresario en un elemento esencial del contrato de trabajo por motivos no inherentes a la persona del trabajador.**

Concepto de Despido colectivo

Se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días (1), la extinción afecte al menos a:

- Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
 - El 10 % del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
 - Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.
- Sentencias [AN, Sala de lo Social, Sección 1, nº 155/2013, de 04/09/2013, Rec. 240/2013](#) y [AN, Sala de lo Social, Sección 1, nº 92/2012, de 27/07/2012, Rec. 127/2012](#)

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica

negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante **tres trimestres consecutivos**.

Se entiende que concurren *causas técnicas* cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; *causas organizativas* cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y *causas productivas* cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la *extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla* de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Causas justificativas del despido colectivo

En todo caso, el significado en síntesis de tales causas en el actual contexto es el siguiente ([Art. 47](#), [Art. 51](#), [Art. 52](#) ,[ET](#) y [Art. 1](#) ,[Real Decreto 1483/2012](#), de 29 de octubre):

1. Las **causas económicas** son las que determinan una producción a pérdidas de la explotación empresarial, si bien la nueva configuración permite encajar en las causas económicas una amplia gama de estados de perturbación económica que afectan a las empresas como consecuencia no sólo de la inflexión de ciclos macroeconómicas, sino también de situaciones deficitarias por las que atraviesa la empresa.
2. Las **causas técnicas** se refieren a nuevos métodos de producción y a las consecuencias de innovaciones tecnológicas que obligan a reestructurar servicios y a revisar las especificaciones profesionales con las que se contaba, apareciendo excedentes de personal a consecuencia de las nuevas inversiones para la renovación del utillaje empleado.
3. Las **causas organizativas** derivan de las productivas y tecnológicas refiriéndose a situaciones de baja actividad en el puesto de trabajo y la realización de funciones inferiores a las de la propia categoría, pero también se pueden deber a decisiones empresariales que, con una finalidad racionalizadora, reduzcan las necesidades de personal.
4. Las **causas productivas** se asocian a la capacidad productiva de la organización empresarial y a su rentabilidad en un momento temporal determinado, lo que puede determinar excedentes de mano de obra por cambios que se operan en el mercado, lo cual aproxima su carácter a las causas económicas.

Siguiendo esto el vigente Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, ha matizado:

1. **CAUSAS ECONÓMICAS**, cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo.
2. **CAUSAS TÉCNICAS** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los

medios o instrumentos de producción.

3. **CAUSAS ORGANIZATIVAS** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal.
4. **CAUSAS PRODUCTIVAS** cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretenda colocar en el mercado.

Directiva 98/59/CE del Consejo de 20 de julio de 1998 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos.

1.- A efectos de la aplicación de la Directiva europea sobre despidos colectivos:

a) se entenderá por «despidos colectivos» los despidos efectuados por un empresario, por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, cuando el número de despidos producidos sea, según la elección efectuada por los Estados miembros:

i) para un período de 30 días:

- al menos igual a 10 en los centros de trabajo que empleen habitualmente más de 20 y menos de 100 trabajadores,

- al menos el 10 % del número de los trabajadores, en los centros de trabajo que empleen habitualmente como mínimo 100 y menos de 300 trabajadores,

- al menos igual a 30 en los centros de trabajo que empleen habitualmente 300 trabajadores, como mínimo;

ii) o bien, para un período de 90 días, al menos igual a 20, sea cual fuere el número de los trabajadores habitualmente empleados en los centros de trabajo afectados;

b) se entenderá por «representantes de los trabajadores» los representantes de los trabajadores previstos por la legislación o la práctica de los Estados miembros.

A efectos del cálculo del número de despidos previsto en la letra a) del párrafo anterior se asimilarán a los despidos las extinciones del contrato de trabajo producidos por iniciativa de empresario en base a uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, siempre y cuando los despidos sean al menos 5.

2 La citada Directiva no se aplicará:

a) a los despidos colectivos efectuados en el marco de contratos de trabajo celebrados por una duración o para una tarea determinadas, salvo si estos despidos tienen lugar antes de la finalización o del