

Universidad del País Vasco (Campus de Leioa)

# **MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD EXTERNA TRAS LA REFORMA LABORAL DE 2012**

---

AUTOR: RAÚL SEVILLA CABEZAS

TUTORA: GARBIÑE BIURRUN MANZISIDOR  
GRADO EN DERECHO

*20 de Julio de 2015*

## **Resumen**

El presente trabajo de grado, versa acerca de un análisis comparativo entre la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y la nueva ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. El objeto principal del presente trabajo es el de conocer las nuevas modificaciones que ha introducido la reforma laboral de 2012 y ver en que situación quedan los trabajadores.

Se igual manera, resulta muy interesante abordar el tema del control judicial, pues la nueva legislación laboral pretende limitar en demasía la potestad jurisdiccional en beneficio de las decisiones empresariales sobre la extinción de contratos de trabajo.

## **Abstract**

The following paper aims to carry out a comparative analysis between the Law 35/2010, of 17 July, on urgent measures to reform the labor market and the new Law 3/2012 on July 8, on urgent measures to reform Labour Market. It is hoped to analyze the changes that have been introduced by labor reforms of 2012 and see what is the situation in which workers are at the moment.

Also, the issue of judicial control is addressed taking into account that the new labor expects to limit judicial power too much for the benefit of business decisions on the extinction of employment contracts.

## ÍNDICE

<i>Abreviaturas</i> .....	5
 <i>Capítulo Primero.</i>	
1. <b>Introducción</b> .....	7
 <i>Capítulo Segundo.</i>	
2. <b>Novedades introducidas por la reforma laboral de 2012 en comparación con la legislación asentada</b> .....	12
2.1. <i>Despido en general (indemnización)</i> .....	12
2.2. <i>Despido objetivo</i> .....	14
2.2.1. Falta de adaptación del trabajador a las novedades tecnológicas introducidas en su puesto de trabajo .....	14
2.2.2. Causas económicas .....	16
2.2.3. Falta de asistencia al trabajo .....	18
2.3. <i>Despido Colectivo</i> .....	18
2.3.1. Inicio del procedimiento .....	19
2.3.1.1. Supresión de la obligación de previa autorización administrativa .....	19
2.3.1.2. Comunicación de la apertura del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral competente .....	20
2.3.1.3. Comunicación autoridad laboral .....	21
2.3.1.4. Causas de despido y documentación complementaria .....	21
2.3.2. Periodo de consultas.....	23
2.3.3. Actuación de la autoridad laboral .....	23
2.3.4. Impugnación en el despido colectivo .....	24
 <i>Capítulo Tercero.</i>	
3. <b>Novedades introducidas por el RDL 11/2013</b> .....	28
3.1. <i>Procesos negociadores</i> .....	28
3.2. <i>Suspensión del contrato de trabajo o reducción de jornada por</i>	

causas económicas, técnicas, organizativas o de producción	30
3.3. Despido colectivo	31

*Capítulo Cuarto.*

<b>4. Control judicial de los despidos colectivo</b>	33
4.1. Restricción al control de los jueces	33
4.1.1. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 9 de septiembre de 2012	34
4.1.2. Sentencia del Tribunal Supremo, sala de lo social, de 20/09/2013	34
4.1.3. Conclusión y voto particular	36
4.2. Impedimentos legales a la posible limitación del alcance judicial	38
4.2.1. Constitución Española y Convenio Internacional	38
4.2.2. Sentencias del Tribunal Supremo	39

*Capítulo Quinto.*

<b>5. Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 8/2015, de 22 de enero</b>	43
5.1. Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo	43
5.2. Extinción del contrato de trabajo	45
5.2.1. Despido colectivo	45
5.2.2. Modalidades procesales	47
5.3. Aplicación del art. 47 ET en el sector público	47

*Capítulo Sexto*

<b>6. Conclusión</b>	51
----------------------	----

*Capítulo Séptimo.*

<b>7. Bibliografía</b>	55
7.1. Monografías y revistas jurídicas	55
7.2. Pronunciamientos judiciales	57

## ***Abreviaturas***

**Art.** : Artículo

**OIT:** Organización Internacional del Trabajo.

**STC:** Sentencia del Tribunal Constitucional.

**STS:** Sentencia del Tribunal Supremo.

**STSJ:** Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.

**ET:** Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

**DT:** Disposición Transitoria.

**LRJS:** Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

**Causas ETOP:** causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

**CE:** Constitución Española.

**RDL 11/2013:** Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

**RDL 3/2012:** Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

**RDL 1483/2012:** Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

**Ley 3/2012:** Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

### **1. Introducción**

A finales de 2011 España atravesó por segunda vez una nueva recesión. El surgimiento de esta situación de crisis económica supuso el declive de lo que se pretendía conseguir, una recuperación sólida y estable.

La crisis económica ha puesto de manifiesto la verdadera insostenibilidad del modelo laboral español, debido a ciertas debilidades estructurales incardinadas en el mismo, cuya existencia obstaculizaba el crecimiento de la economía española.

El ineficiente comportamiento del mercado de trabajo agravó el ya relevante problema de la elevada tasa de desempleo, lo cual exigía la adopción de un nuevo y más eficiente marco de relaciones laborales.

En cuanto a estas debilidades estructurales nos encontramos con:

- *Rigidez en la regulación del mercado laboral*

El exceso de rigidez que presentaba el mercado de trabajo se debía a la falta de medidas de flexibilidad interna como alternativa al despido

- *Problemas a la hora de realizar la negociación colectiva*

Debido por ejemplo a la ultraactividad indefinida, que suponía una severa limitación en lo relativo a la posición de las partes en la negociación colectiva, gran número de los convenios quedaban bloqueados.

- *Exceso de volatilidad del mercado de trabajo*

En España la destrucción de empleo era el mecanismo más utilizado para ajustarse a las condiciones de la demanda.

Ante los problemas que incidían en el mercado de trabajo, sumados al desempleo y coyuntura económica de nueva recesión era absolutamente necesario acometer un cambio, un cambio de mejora. Por ello, el 12 de febrero de 2012 entró en vigor el Real Decreto - Ley, de 10 de febrero de 2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

El propio gobierno, en la exposición de motivo, la presenta como una <<reforma completa y equilibrada que contiene medidas incisivas y de aplicación inmediata>>.

El fundamento de la presente reforma es el de construir un nuevo modelo de relaciones laborales que frene la destrucción de empleo, sentando las bases para crear empleo estable y de calidad.

La creación de un nuevo marco de relaciones laborales permite en esencia la adopción entre empresas y trabajadores de medidas que flexibilicen una solución conjunta ante situaciones de crisis aun así como último mecanismo siempre se halla el despido.

La finalidad de la reforma se centra en permitir el acceso al mercado de trabajo por medio de la realización de contratos indefinidos y la garantía de una mayor estabilidad.

Para conseguir tales objetivos el Ley 3/2012 introduce una serie de medidas que podrían distribuirse en los siguientes bloques:

- Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores (capítulo I)
- Fomento de la contratación indefinida y otras medidas para favorecer la creación de empleo (capítulo II)
- Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo (capítulo III)
- Medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral (capítulo IV)

Puesto que el presente trabajo se centrará en las medidas de flexibilidad externa centraremos el enfoque principalmente en el capítulo IV del presente real decreto-ley que recoge una serie de medidas que van referidas esencialmente a la extinción del contrato.

Los objetivos que se persiguen con las modificaciones introducidas en materia de extinción del contrato han sido las siguientes:

- ***Una reducción del coste económico para el empresario en caso de despido improcedente***

Este abaratamiento se obtiene mediante la eliminación de salarios de tramitación y la reducción de la indemnización por despido improcedente.

- ✧ La eliminación de los salarios de tramitación

El empresario no tendrá obligación de abonar los salarios de tramitación en todos los supuestos salvo en dos:

- Cuando el despido sea declarado improcedente y el empresario opte por la readmisión

En dicho supuesto, en lugar del pago de la indemnización el empresario tendrá que abonarle los salarios de tramitación.

- En situación de despido de los representantes de los trabajadores o delegados sindicales

Al ostentar este puesto tienen derecho al mantenimiento del cobro de los salarios de tramitación, siempre que el despido fuere improcedente.

✧ Reduciendo la indemnización legal por despido improcedente

Todo despido improcedente, realizados sobre cualquier trabajador cuyo contrato laboral hubiere sido celebrado de forma posterior a la fecha del 12 de febrero de 2012 recibirá una indemnización de 33 días de salario por año con un tope de 24 mensualidades, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año.

En cuanto a los despidos que se produjeran sobre trabajadores que hubieren dispuesto de contrato de trabajo previo a la fecha mencionada, el cálculo de la indemnización se realizaría en dos tramos:

- 45 días de salario por año de trabajo por el tiempo de la prestación de servicios anterior a la entrada del RDL 3/2012
- 33 días de salario por año de trabajo por el periodo de servicios comprendidos entre la fecha del 12/02/2012 hasta la fecha de despido

▪ ***Eliminación del despido exprés.***

Hasta el 12 de febrero de 2012 lo más rápido y menos costoso era optar por la vía del despido exprés, consistente en la extinción del contrato de trabajo reconociendo la improcedencia del despido.

La indemnización fijada en el art. 56 del Estatuto de los Trabajadores establece que una indemnización correspondiente al despido improcedente, 45 días de salario por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades. Esta vía implicaba un considerable ahorro al empresario, limitando el coste de la indemnización, y a su vez cierra la opción del empleado a reclamar.

Ante estas circunstancias el Real Decreto Ley 3/2012 introdujo varios cambios, entre ellos la eliminación del despido exprés.

▪ ***Modificaciones introducidas en el despido objetivo***

La Ley 3/2012 introduce ciertos cambios en la regulación del despido objetivo en relación con las siguientes causas:

✧ Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

La ley 3/2012 mantiene que 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>>. La referencia a las ventas, y no solo a los ingresos, es una novedad del Ley 3/2012.

En concreto establece que “en todo caso, se entenderá que la disminución ya sea de ingresos o ventas, es persistente durante tres trimestres consecutivos tomando como punto de referencia el mismo trimestre del año anterior”.

Por lo que se refiere al resto de causas, el Ley 3/2012 ha respetado la redacción anterior, salvo para especificar que se entenderá que concurren 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>>.

De igual manera, una de las novedades más relevantes introducidas por el Ley 3/2012 es la eliminación del art. 51.1 del RDL 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores (ET).

✧ Las faltas al trabajo aun estando justificadas si se producen de forma intermitente que alcancen un determinado limite

✧ La falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas que se hubieren producido

▪ ***Modificación en el procedimiento de extinción colectiva de contratos de trabajo.***

La reforma laboral del año 2012 supone un cambio en cuanto al procedimiento del

despido colectivo, sin embargo, no cambia lo relativo a las causas del propio despido que vienen a contemplarse análogas a las del despido objetivo.

En su art. 18 el Ley 3/2012 elimina la necesidad de justificar las causas de despido. En cuanto al procedimiento de despido colectivo, la reforma laboral trata principalmente de simplificarlo prescindiendo de la autoridad administrativa, dotando a la autoridad laboral de un nuevo papel en el procedimiento de mera vigilancia y asesoramiento a las partes a través de recomendaciones e instaurando un nuevo procedimiento de carácter urgente a través del cual tanto representantes legales como sindicales pueden impugnar las decisiones extintivas del empresario.

**2. Novedades introducidas por la reforma laboral de 2012 en comparación con la legislación asentada**

**2.1. Despido en general (indemnización)**

Tanto la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral como el RDL 3/2012 persiguen un objetivo obvio, siendo éste la reducción generalizada de las indemnizaciones por despido improcedente y respeto de las expectativas indemnizatorias de los trabajadores con contrato en vigor en el momento de la entrada en vigor del RDL 3/2012.

Al encontrarnos en un momento de difícil acceso a fuentes de financiación, tal como alude la propia ley y en beneficio de las pequeñas y medianas empresas, se reduce el importe de la indemnización por despido improcedente de 45 días de salario por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades a 33 días con un tope de 24 mensualidades.

Esta nueva medida se aplicará a los contratos celebrados a partir de la fecha de la entrada en vigor del Real Decreto-ley que ha servido de fundamento de la presente Ley. Sin embargo, los contratos que se hubieren concertado de forma previa a dicha fecha se seguirán rigiendo por la normativa anterior mientras el servicio prestado no alcance la fecha de entrada en vigor de la presente normativa. Para el tiempo de servicios restante, se tendrá en cuenta la nueva cuantía de 33 días por año de servicio.

A raíz de esta nueva regla de calculo indemnizatorio, haré mención de una *Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo social, de fecha 29 de septiembre de 2014 (rec. n° 3065/2013)*, cuya novedosa interpretación de la normativa me ha llamado la atención al alejarse deliberadamente de la interpretación que se pretendía. La controversia se fundamentaba en la interpretación de la DT 5.2 del Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero en la cual se disponía lo siguiente:

<<La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con

anterioridad al 12 de febrero de 2012 se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior, prorrateándose igualmente por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior al 12 de febrero de 2012 resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.>>

La interpretación que hasta ahora se hacía de la disposición transitoria quinta apartado segundo de la Ley 3/2012 se refería a dos posibilidades:

- Por un lado, que el importe indemnizatorio resultante, refiriéndonos a la suma de 45 días de salario/año por el tiempo anterior a febrero 2012 y de 33 días de salario/año por el tiempo posterior, no podría superar los 720 días de salario (equivalente a 16 años).
- O en su caso que si se alcanzara un periodo de días de servicio superior a ese límite de 720 días de forma previa a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 2012, se aplicaría ese importe indemnizatorio, a no ser que llegará a 42 mensualidades.

El planteamiento del objeto de la sentencia me ha intrigado, pues aun no habiendo sido aceptada dicha interpretación tanto doctrinal como jurisprudencialmente debido a la falta de razonamiento en la misma, se separa de lo hasta entonces conocido dando una interpretación diferente a la que precedía.

El problema planteado en la Sentencia a la que hago alusión es que llegados a este momento que consideración tenemos por "*importe indemnizatorio máximo*". El Tribunal Supremo considera que habiéndose superado los 720 días de servicio de forma anterior a la entrada en vigor del RDL 2012, por decirlo de alguna manera, se desactiva esa limitación lo cual implicaría una ampliación automática del periodo de servicio a 42

mensualidades.

Por ello, en el caso concreto que trata el Tribunal Supremo versa acerca de dos trabajadoras que fueron afectadas por un ERE y cuya extinción del contrato entienden que se ha producido de forma improcedente.

- A la Sra. Rosalía, auxiliar Administrativo, y un salario/día de 46,06€, le corresponde una indemnización de 16.813,86€.

La antigüedad alcanzada por la Sra. Rosalía desde el 18 de marzo 1980 hasta el 11 de febrero de 2012 es de 31 años y once meses (el equivalente a 1436 días). Lo que significa, según el TS, la superación del límite de 720 días antes de la entrada en vigor del RDL 3/2012, lo que le permite acceder al límite de 42 mensualidades (equivalentes a 28 años).

- A la Sra. Cándida, operaria, con una antigüedad desde y un salario/día 39,35€, le corresponde una indemnización de 14.196€.

La antigüedad alcanzada por la Sra. Cándida desde el 3 de octubre 1989 hasta el 11 de febrero de 2012 es de “22 años y cinco meses, en total 1008 días, superando el límite de los 720 días anteriores a la vigencia del RDL 3/2012, el TS considera que al superar ese límite indemnizatorio queda sustituido por el de 42 mensualidades”.

Debo admitir que me ha intrigado la interpretación dada por el Tribunal Supremo, aun a falta de argumentos suficientes que pudieran justificar la situación por el tribunal promovida, que también es algo que me hubiera gustado conocer.

## 2.2. *Despido objetivo*

El RDL 3/2012, de 10 de febrero, y su posterior versión parlamentaria, la Ley 3/2012, de 6 de julio, han evocado importantes cambios normativos en materia de despido objetivo que, para su mejor entendimiento, separaremos en tres bloques.

### 2.2.1. Falta de adaptación del trabajador a las novedades tecnológicas introducidas en su puesto de trabajo.

Esta situación queda reflejada en el apartado b) del art. 52 del Estatuto de Trabajadores, en el que se contempla la extinción del contrato de trabajo ante la posibilidad de que el

sujeto no se adaptara a las nuevas condiciones técnicas a desarrollar en su puesto, siempre que dichos cambios fueren razonables.

Para asegurar la correcta adaptación de dicho trabajador el empresario deberá facilitarle la asistencia a un curso enfocado en enseñanza de esas nuevas tecnologías y su adaptación a su uso. El tiempo que se utilice para instruir al trabajador en esas nuevas técnicas será considerado tiempo de trabajo efectivo y el empresario abonará al trabajador el salario que éste viniere percibiendo.

Si habiendo transcurrido un plazo mínimo de dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a su nueva adaptación y el trabajador no fuera capaz de adaptarse a la nueva situación el empresario tendrá derecho a ejercitar el despido por causa objetiva.

A continuación desglosaremos los requisitos<sup>1</sup> que operan en esta circunstancia de extinción de contrato de trabajo que deben ser cumplidos:

- La modificación operada en el puesto de trabajo ha de ser técnica<sup>2</sup> y no, por tanto, de otra índole.

El cambio que se produzca debe implicar una mejora técnica en el proceso de producción de la empresa, afectando a las tareas propias a ejecutar por el trabajador. Este tipo de modificaciones técnicas suelen referirse a instrumentos de trabajo que con el paso del tiempo se han quedado obsoletos y el empresario se ve en la obligación de renovarlos.

- Ese cambio tecnológico debe ser de tal relevancia que exija al trabajador el esfuerzo de adaptarse, y sería exactamente la imposibilidad de trabajador de ello lo que evocaría la extinción del contrato.

Deberá acreditarse en todo momento la existencia de cambios técnicos en el puesto de

---

1 STSJ Galicia, de 2 de mayo de 2013 , rec. núm. 473/2013. En términos similares, STSJ Madrid, de 28 de enero de 2014 , rec. núm. 2058/2013, que señala como requisitos «1) existencia de modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo; 2) falta de adaptación del trabajador a las variaciones habidas; 3) que hayan transcurrido como mínimo dos meses desde que se introdujo la modificación; y 4) que la empresa por medio propio o de tercero haya facilitado la formación debida para justificar el despido».

2 SSTSJ Madrid, de 28 de enero de 2014 , rec. núm. 2058/2013; Andalucía, de 12 de noviembre de 2002 , rec. Núm. 2799/2002. En el mismo sentido, Cruz Villalón, J., «Artículo 52 ET. Extinción del contrato por causas objetivas», en AA.VV., *Estatuto de los Trabajadores comentado*. Madrid: Tecnos, 2003. p. 696.

trabajo del empleado y la falta de adaptación del mismo en el periodo legalmente establecido. Debemos tener en cuenta que si la causa de extinción del contrato de trabajo no fuera la falta de adaptación del trabajador al cambio derivado de la incorporación de nuevos medios técnicos, sino la falta de capacidad para su ejercicio, el despido tiene que fundarse en lo dispuesto en el art. 52 a), no encontrando soporte en la causa del apartado b). En consecuencia, es improcedente el despido de un trabajador cuando la empresa introduce ningún cambio técnico en su puesto de trabajo.

- La novedad técnica introducida ha de ser razonable.

Esta simple circunstancia es enormemente relevante para este tipo de causa objetiva de despido pues permite determinar la necesidad de tomar esa modificación técnica por ser una necesidad objetiva de la empresa. De igual manera, el empresario deberá acreditar, aportando datos suficientes, la obligación de la adquisición de dichas nuevas tecnologías.

Esta circunstancia de razonabilidad permite evitar que el empresario introduzca de forma arbitraria instrumentos tecnológico que no son realmente necesarios, perjudicando la situación del trabajador u obligándole a que el mismo deba realizar funciones antagónicas con su propio puesto de trabajo.

- El plazo mínimo que la ley dispone para la adaptación del trabajador a su nueva situación es de dos meses.

El legislador prevé que este plazo es suficiente para que el trabajador se adapte al cambio técnico. El objetivo que se encuentra tras este plazo es el de ofrecer al trabajador la oportunidad de adaptarse a los cambios operados en su puesto de trabajo.

De cualquier forma, cabe tener presente que este plazo no es un período de tiempo de paréntesis en las obligaciones contractuales del trabajador, de tal forma que las conductas irregulares durante dicho plazo pueden conllevar sin lugar a dudas al despido del trabajador, ya sea disciplinario u objetivo.

### 2.2.2. Causas económicas

En el caso de que el despido objetivo se produzca como consecuencia de causas

económicas el art. 52 c) ET nos remite a lo dispuesto en el art. 51.1 ET en el cual se dispone que *«se entienden 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»*<sup>3</sup>. *«En todo caso se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos»*<sup>4</sup>.

Del RDL 3/2012 como de la posterior Ley 3/2012 se desprende la supresión de la obligación empresarial de acreditar tanto la concurrencia de la causa que motivó la extinción del contrato, así como la justificación y razonabilidad de la extinción de contratos como forma de favorecer la viabilidad y posición de competitividad de la empresa en el mercado.

De forma previa a la entrada en vigor de la reforma laboral de 2012, se exigía la realización de un análisis judicial de la proporcionalidad y razonabilidad de la decisión empresarial, donde ya existía una asentada doctrina jurisprudencial de la Sala IV del Tribunal Supremo.

Ante esta situación las empresas debían acreditar que efectivamente se encontraban en una situación económica de pérdidas empresariales durante varios ejercicios continuados y que la situación financiera de la empresa fuese poco menos que de indiscutible insolvencia.

Con la inclusión de la reforma laboral 3/2012 se entendió que se había eliminado el último gran obstáculo para hacer frente a las causas económicas de despido objetivo. Sin embargo, el control judicial incidirá en la relevancia de carga probatoria que acredite la circunstancia de despido objetivo por causa económica. Por ello, nos encontraremos con sentencias que califiquen de improcedentes los despidos objetivos que sí tengan una causa objetiva económica ajustada a lo que el art. 51 del ET dispone, que así lo reconozcan expresamente, pero que consideren exigua la justificación y

<sup>3</sup> RD-L 3/2012, de 10 de febrero . La Ley 3/2012, de 6 julio , añade *«...ordinarios o ventas»* .

<sup>4</sup> Hay que señalar que, al tiempo de enjuiciarse la causa que estamos analizando, la redacción de este apartado se limitaba a indicar la presunción de *«disminución persistente»* si se producía durante tres trimestres consecutivos; la nueva redacción aportada por la Ley 3/2012, de 6 de julio , añade el comparativo con los mismos trimestres del año anterior. *(No se hace referencia a pérdidas, tan sólo a disminución de ingresos)*.

acreditación de la necesidad de la medida y la razonabilidad de la extinción del contrato.

Por lo tanto, esta situación económica negativa que desprende de la nueva redacción del art. 51.1 ET no implicará una verificación inmediata de la decisión empresarial extintiva, será necesaria la acreditación del objeto de dicha decisión, ya que las facultades de los órganos jurisdiccionales relativas al control de fondo de la decisión patronal no van a quedar limitadas al análisis de las causas, sino que exigirán un fondo justificativo determinante<sup>5</sup>.

### 2.2.3. Falta de asistencia al trabajo

La Ley 3/2012 ha introducido un ligero cambio en la redacción del apartado d) del art. 52 ET, sin embargo, veo conveniente la mención del mismo debido al nuevo contenido. Podemos apreciar que desde la reforma laboral introducida por el RDL 3/2012, de 10 de febrero, el absentismo laboral es una circunstancia de extinción del contrato de trabajo, siempre que la falta en cuanto a la asistencia al trabajo sea de un 20% de las jornadas hábiles en dos meses.

Además la Ley 3/2012, de 7 de julio, introdujo la exigencia de que para ser objeto de despido se debe haber faltado en el último año más del 5% de las jornadas hábiles. De igual manera, la ley hace mención a que las ausencias motivadas por encontrarse el sujeto en situación de tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave no se computarán.

### 2.3. *Despido Colectivo*

En el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de Febrero, y posterior ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se hacía especial mención a la aprobación de un nuevo texto relativo a los problemas que suponía el despido colectivo, plasmándose dicha reforma en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada laboral.

---

<sup>5</sup> MARAGALL, Joan Agustí: “*Impugnación judicial de los despidos colectivos en el RDL 3/2012: ¿Cuál debe ser el alcance del control judicial de la causa?*” pág. 3.

En el procedimiento de despido colectivo, regulado principalmente por los dos anteriores textos legales, nos encontramos con varias fases:

- *la primera fase, por la cual se inicia el procedimiento, comienza con la comunicación de la empresa a los representantes de los trabajadores y autoridad laboral de su propósito de ejecutar un despido colectivo, junto con la preceptiva información y documentación correspondiente.*
- *La segunda fase se centra en el desarrollo del periodo de consultas*
- *La tercera fase supone la finalización del procedimiento, mediante la adopción de la definitiva decisión empresarial.*

En cada una de estas fases analizaremos las modificaciones que ha introducido la Ley 3/2012, de 10 febrero y su incidencia en el nuevo procedimiento de despido colectivo.

### 2.3.1. Inicio del procedimiento

#### 2.3.1.1. Supresión de la obligación de previa autorización administrativa

Uno de los cambios de mayor relevancia que podemos sustraer en lo relativo al procedimiento de despido colectivo es la eliminación de la autorización administrativa que anteriormente se exigía a los empresarios para la realización de despidos o la adopción de medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada colectivos, situación que recoge la nueva redacción del art. 51 ET.

“El procedimiento del despido colectivo ya no culmina con una resolución administrativa autorizando o no (ex art. 51.9 ET), la actuación empresarial sino con una decisión empresarial directa sobre la extinción de los contratos. Así se desprende de la desaparición del inciso final del art. 49.1.i) ET y de la descripción de la secuencia procedimental de despido (art. 51.2 último párrafo ET)”.

Con lo cual, esta reforma supuso la transición de un procedimiento administrativo cuyo objeto era la obtención de una autorización administrativa necesaria para la adopción de medidas laborales concretas por parte del empresario, en nuestro caso la relativa al despido colectivo, a otro tipo de procedimiento, esencialmente distinto y con distinta

finalidad<sup>6</sup>.

#### 2.3.1.2. Comunicación de apertura de periodo de consultas a representantes de los trabajadores y autoridad laboral competente

Junto con esta facilidad para el empresario, que evoca en una mayor celeridad del procedimiento de despido, surge un deber de proporcionar a los representantes de los trabajadores así como autoridad laboral competente toda la información escrita que fuere necesaria para garantizar el conocimiento de las causas que dieron como resultado el despido del trabajador (art. 2 RD 1483/2012).

A este deber que ha sustituido a la obligación de previa autorización administrativa se le denomina periodo de consultas. Es el momento en que mediante la información facilitada por la empresa a los representantes de los trabajadores, y su posterior exhaustivo examen de la misma, se llega a una negociación.

La documentación necesaria en el periodo de consultas radica en las causas que produjeron la extinción del contrato de trabajo. Entre dicha documentación, recogida en la nueva redacción del art. 51.2 II ET modificado tras la reforma laboral de 2012, deberá constar:

- La descripción de las causas que originaron el despido colectivo.
- El numero y clasificación profesional de los trabajadores afectados por dicho despido.
- El numero y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el ultimo año.
- Periodo previsto para realización de los despidos.
- Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por el despido.

La documentación mencionada deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas que motivaron el despido así como de un plan de recolocación externa, en caso de que se diera la circunstancia de que los trabajadores despedidos ascendieran a más de

---

6. NAVARRO NIETO, Federico. "Los Despidos Colectivos: novedades normativas y balance jurisprudencial". pág. 4.

50, a través de empresas de recolocación autorizadas (arts. 4, 5 y 9 RD 1483/2012).

#### 2.3.1.3. Comunicación autoridad laboral

La comunicación de la información anteriormente mencionada debe ser notificada de forma simultánea tanto a los representantes de los trabajadores como a la autoridad laboral competente (art. 6 RD 1483/2012).

El segundo párrafo del art. 51.2 ET establece que una vez recibida la información deberá ser puesta <<en conocimiento de la entidad gestora de las prestaciones por desempleo>>. De la misma manera, <<recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social>>.

El informe puede presentarse con posterioridad a la terminación del procedimiento de consultas, en el plazo de 15 días improrrogables.

#### 2.3.1.4. Causas de despido y documentación complementaria

Del precepto primero del art. 51 del Estatuto de Trabajadores se desprende que la existencia de despido colectivo, como extinción de contrato de trabajo, depende de la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, dicha extinción afecte al menos a:

- <<10 trabajadores, en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores.
- El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.
- 30 trabajadores en las empresas que ocupen más de 300 trabajadores. >>

El concepto de las causas de extinción del contrato de trabajo es prácticamente análogo al establecido por la anterior reforma anterior de 2010. La semejanza es totalitaria en cuanto a las causas técnicas, organizativas y de producción, y solo parcial en lo relativo a las causas económicas.

Al percibir la empresa una situación económica negativa, refiriéndonos a pérdidas que hubiera podido sufrir, o en su caso la disminución persistente de su nivel de ingresos <<o ventas>>, se entenderá perfectamente justificado el despido por causa económica. La referencia a las ventas es una novedad del RDL 3/2012.

Se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

En el caso de que la causa de extinción del contrato fuese económica debería ir acompañado por una memoria explicativa, en la que se detallaran fehacientemente que los resultados de la empresa deriven de una situación económica negativa. Junto con esta memoria el empresario deberá facilitar los siguientes datos contables:

- Balance de situación de cuentas anuales de los últimos dos años completos
- Cuenta de pérdidas y ganancias
- Estado de cambios en el patrimonio neto
- Estado de flujos de efectivos
- Memoria del ejercicio e informe de gestión

Igualmente deberá de ser presentado un informe técnico donde se dispongan los criterios mediante los cuales se valoró la situación económica negativa que atravesaba la empresa.

Por lo tanto, el cambio no implica solamente la acreditación por parte del empresario de que la empresa atraviesa una situación negativa sino que a su vez deberá determinar el impacto de dicha situación en los contratos así como demostrar una adecuación de las medidas adoptadas.

En cuanto a lo dispuesto para las demás causas de extinción de contrato de trabajo, se respeta la redacción originaria establecida por la reforma de 2010, salvo para especificar que se entenderá que concurren 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>>.

El resto de causas de extinción del contrato de trabajo deberán ir acompañadas por la correspondiente memoria explicativa y los informes técnicos acreditativos de la concurrencia de las causas.

De igual manera, la Ley 3/2012 introduce ciertas novedades en cuanto a los supuestos

de despido colectivo fundados en causas de fuerza mayor, en los que la autoridad laboral se limitará a constatar la existencia de dicho motivo alegado por la empresa para proceder al despido., debiendo dar traslado de dicha decisión a la autoridad laboral y representantes de los trabajadores.

### 2.3.2. Periodo de consultas

El objetivo de la realización del periodo de consultas es llegar a un acuerdo negociado de buena fe entre la empresa y la mayoría de los representantes de los trabajadores, en lo relativo a evitar o reducir los despidos colectivos y atenuar sus consecuencias mediante medidas tales como recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional.

***Otra de las novedades introducidas por la reforma laboral de 2012***, modificando la redacción del apartado segundo del artículo 51 ET, señala la posibilidad de que <<los representantes de los trabajadores junto con el empresario puedan acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por un procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo>>.

El problema que percibo, tal como señala acertadamente AZAGRA SOLANO, es que el apartado segundo del art. 51 ET puede llevarnos a pensar que el deber de remitir a los representantes de los trabajadores (y a la autoridad laboral) la decisión final de despido colectivo, solo es exigible en aquellos supuestos en los que el período de consultas haya terminado sin acuerdo<sup>7</sup>.

El RD 1483/2012 se refiere a esta opción en el art. 28.4, en el cual referencia lo relativo a los procedimientos de mediación o arbitraje “regulados en los acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de nivel estatal o de nivel autonómico”.

### 2.3.3. Actuación de la autoridad laboral

En continuación a la propia redacción del art. 51 ET, apartado segundo, dentro del propio periodo de consultas nos encontramos con otra modificación relativa a la actuación de la autoridad laboral.

---

<sup>7</sup> AZAGRO SOLANO, Miguel. “Despido colectivo: Comunicación de la decisión a los representantes de los trabajadores”. Pág. 1.

Antes de la reforma el papel que desempeñaba la autoridad laboral consistía en autorizar o denegar la solicitud empresarial de despido colectiva, sin embargo, tras la reforma se le atribuyen las actuaciones de mediación que resulten convenientes con el fin de buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo, a petición conjunta de las partes (art. 10.2 y 3 RD 1483/2012, de 29 de octubre).

Así mismo se le atribuyen funciones de asistencia, en lo relativo a dirigir a las partes propuestas y recomendaciones sobre las medidas sociales de acompañamiento o sobre el contenido e implantación del plan de recolocación externa, a petición de cualquiera de las partes, o por propia iniciativa.

En el RDL 3/2012 se establecía que las empresas que promovieran la extinción de los contratos de trabajo afectando a más de 50 trabajadores tenían la obligación de ofertar un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación debidamente autorizadas.

Esta normativa faculta así a la autoridad laboral para que, a través del servicio público de empleo que correspondiera, acredite el cumplimiento de dicha obligación. En caso de que no apreciará la realización de dicho plan, deberá requerir a la empresa el cumplimiento de aquel.

Antes de la reforma laboral, la autoridad laboral era competente para la impugnación de la decisión empresarial por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Sin embargo, tras la reforma, introducida por ley 3/2012, se matiza este precepto disponiendo que la autoridad laboral será competente para la impugnación en estos casos “*a efectos de la posible declaración de nulidad*”.

Finalizado el procedimiento el empresario tendrá un plazo de 15 días, habiendo finalizado el periodo de consultas, para notificar el resultado del mismo a la autoridad laboral competente y a los representantes de los trabajadores.

De forma previa a la reforma laboral se preveía la obligación de notificar individualmente a los trabajadores afectados por la decisión del empresario, sin embargo, la nueva redacción del art. 51.4 ET sustituye “notificará” por “podrá notificar”, haciendo que esta actuación sea potestativa<sup>8</sup>.

---

8 CAVAS MARTÍNEZ, Faustino. “El procedimiento de impugnación del despido colectivo tras la reforma laboral de 2012”. pág. 14

#### 2.3.4. Impugnación en el despido colectivo

La reforma del régimen jurídico del despido colectivo anteriormente mencionada abre las puertas a la adaptación del tratamiento procesal de la institución de impugnación. Ello lo presenciamos en la nueva redacción de los arts. 151 y 152 LRJS en relación con el art. 2 n) LRJS que establece la competencia de los órganos de la jurisdicción social en los supuestos de impugnación de resoluciones administrativas de la autoridad laboral en una serie de procedimientos expresamente plasmados en el presente artículo.

Por lo tanto, lo que se pretende impugnar ahora no es ya la autorización administrativa anteriormente exigible, que hoy día solo se requiere en los casos de despido o suspensión de contrato por fuerza mayor, sino la propia decisión empresarial de despido colectivo. Ello conlleva una modificación en la redacción original del art. 124 LRJS, pues no profundizaba en la regulación del procedimiento para la impugnación del despido colectivo, limitándose a la escueta referencia a la declaración de nulidad de la decisión empresarial de extinción colectiva de contrato de trabajo por las causas referenciadas en el art. 51 ET.

La institución referente a la impugnación del despido colectivo se someterá a las reglas de la LRJS, tal como dispone el art. 15 RD 1483/2012, y el art. 23 apartado quinto de la ley 3/2012. el art. 124 LRJS legitima a los representantes legales o sindicales para impugnar la decisión del empresario cuando tengan implantación suficiente.<sup>9</sup>

Las causas que motivan la impugnación se recogen en el segundo apartado del art. 124 LRJS, del cual se desprenden las siguientes:

- Inexistencia o insuficiencia de las causas ETOP o derivadas de fuerza mayor alegada por la empresa.
- Que no se ha respetado el periodo de consultas o entregado la documentación prevista en el art. 51.2 ET, o que no se hubiere obtenido la autorización administrativa previa tramitación del expediente regulado en el art. 51.7 ET (en el caso de despido por fuerza mayor), o que no se hubiera concedido

---

<sup>9</sup> GONZÁLEZ GONZÁLEZ, Carlos. “La jurisprudencia sobre los despidos colectivos tras la reforma laboral de 2012”. pág. 6.

autorización del juez del concurso conforme dispone el art. 64.8 Ley Concursal.

- Que la decisión empresarial hubiere sido acordada con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. Esta causa de impugnación surge con el objetivo de que los representantes de los trabajadores puedan combatir el acuerdo alcanzado en el periodo de consultas si observaran que dicho acuerdo esta afectado por las mencionadas circunstancias.
- Que la decisión extintiva se hubiere realizado vulnerando derechos fundamentales y libertades públicas. Este supuesto fue incorporado por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

En el caso de que la decisión empresarial de despido colectivo no entrañara una lesión de los derecho fundamentales, pero a nivel individual si vulnerara los de algún trabajador, debería ser tratado a través de la vía de impugnación individual (arts. 124.13 y 184 LRJS).

En cuanto al procedimiento por el que se rige esta nueva institución introducida por la reforma laboral instigada por la ley 3/2012 cabe destacar lo siguiente:

- la demanda de impugnación del despido debe presentarse dentro del plazo de caducidad de veinte días, contados desde la fecha del acuerdo (periodo de consultas), o en ausencia de éste, desde la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión empresarial de despido colectivo (art. 124.6 LRJS).

La demanda presentada por los representantes de los trabajadores o por el empresario suspenderá el plazo de caducidad de la acción individual de despido.

- En la nueva redacción del apartado siete del art. 124 LRJS dispuesto dentro del apartado cinco del art. 23 de la ley 3/2012 encontramos el efectos suspensivo sobre el transcurso del plazo de caducidad para ejercer la acción individual contra la extinción del contrato, conferida a la demanda de impugnación de despido colectivo.

En el caso de que la decisión empresarial no hubiere sido impugnada en el plazo legal anteriormente dispuesto por los representantes legales o sindicales de los trabajadores o

en su caso autoridad laboral, se prevé la posibilidad de que el empresario inste la declaración de extinción de contrato como ajustado a derecho.

- Finalmente, la última novedad contemplada por la ley 3/2012 hace referencia al caso ya mencionado del despido colectivo derivado por fuerza mayor, mediante la introducción de un nuevo apartado 11 al art. 151 LRJS.

Este apartado referencia el derecho de reincorporación de los trabajadores afectados por la resolución administrativa que declaraba la extinción de dichos contratos cuando una sentencia posterior la deja sin efecto.

Por lo tanto, el empresario deberá comunicar a cada uno de esos trabajadores la fecha de reincorporación al trabajo, en el plazo de 15 días siguientes a la firmeza de la sentencia, con derecho a los salarios que hubieran dejado de percibir, deduciéndose los que hubieran recibido desde la extinción y con deducción de las cantidades percibidas como indemnización, salvo que el empresario opte por indemnizar a los trabajadores con indemnización por despido improcedente en el plazo de 5 días desde la firmeza de la sentencia.

### **3. *Novedades introducidas por el RDL 11/2013***

Algunas de las novedades que introdujo la reforma laboral de 2012 supusieron problemas a la hora de llevarlas a la práctica, fueron cuestiones polémicas debido a sus ambigüedades o imperfecciones en su regulación. El RDL 11/2013 dispone en su capítulo IV una solución a algunas de ellas.

El art. 9 se centra en la modificación del Estatuto de Trabajadores alterando la redacción original de los siguientes artículos:

- Los procesos negociadores para modificar condiciones de trabajo (arts. 41 y 82.3 ET).
- La suspensión de contratos o reducción de jornada laboral por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (art. 47 ET).
- El despido colectivo (art. 51.2 ET y RD 1483/2012).

#### *3.1. Procesos negociadores*

El RDL 11/2013 impone la existencia de una única comisión negociadora en cada proceso, de modo que «desaparece la opción de que la consulta se realice separadamente por centros de trabajo». La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento.

Las secciones sindicales tendrán prioridad a la hora negociar, como interlocutores ante la dirección de la empresa. Ello estará supeditado a la tenencia de representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados, en cuyo caso representaran a la totalidad de trabajadores de la empresa.

En lo relativo a la constitución de la comisión negociadora nos encontrábamos con un silencio en la regulación precedente, puesto que a la hora de negociar el convenio colectivo, suspensión contractual o despido colectivo podía requerirse de la presencia de

docenas de representantes de trabajadores. Sin embargo, tras la nueva regulación dispuesta por el RDL 11/2013 se establece de forma literal en varios pasajes que *“la comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes”*.

De igual manera, este RDL prevé que los miembros de la representación de los trabajadores han de nombrarse en proporción al número de trabajadores de los centros afectados que representen.

La comisión representativa de los trabajadores debe quedar constituida antes del inicio del periodo de consultas, aunque la falta de constitución de tal comisión no impide la apertura ni el transcurso del periodo de consultas.

Con lo cual, previamente al inicio del procedimiento de consultas, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el mismo.

El plazo máximo de constitución de la comisión negociadora se fija en siete días desde la fecha de la comunicación de la intención de iniciar el período de consultas o en quince cuando alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores.

La falta de constitución de tal comisión no impide el inicio ni el transcurso del periodo de consultas, no comportando su constitución posterior la ampliación de su duración.

Por tanto, la dirección de la empresa, una vez transcurrido el plazo máximo para su constitución, podrá comunicar el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores.

Para finalizar el periodo de consultas con acuerdo es necesario que el mismo se adopte conforme a la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados. Este supuesto se contempla como una regla de la doble mayoría como presupuesto para a validez de lo que decidan los trabajadores.

### 3.2. *Suspensión del contrato de trabajo o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción*

En el texto anteriormente vigente se establecía que el empresario podría suspender el contrato de trabajo por causas ETOP, lo cual se completa ahora por el RDL 11/2013 mediante la siguiente afirmación: «con arreglo a lo previsto en este artículo y al procedimiento que se determine reglamentariamente».

En cuanto a la comunicación de la apertura del período de consultas y documentación que debe acompañar a la misma, el RDL añade dos nuevos extremos que debe contener la comunicación<sup>10</sup>:

- Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de suspensión de contratos o de reducción de jornada.
- Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de ésta en los plazos legales.

El RDL 11/2013 reanuda la expresión que fue en su momento omitida por la anterior redacción del art. 47.1 ET, expresamente en el párrafo décimo primero del mismo, que dice así: «durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo».

De igual manera, el RDL ha solucionado la controversia relativa a la fecha de efectos de la decisión empresarial. De la regulación precedente se desprendía que dicha decisión se iniciaba una vez la autoridad laboral comunicaba la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación de desempleo, salvo que se contemplase una posterior, sin embargo, el RDL renovando la redacción del precepto dispone que la decisión surtirá efectos, salvo que se contemple una posterior, una vez el empresario notifique a la autoridad laboral la suspensión tras la finalización del período de consultas, y siempre y cuando no haya transcurrido un plazo de quince días desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas.

---

<sup>10</sup> La DF Cuarta , número Cuatro, da nueva redacción al art. 17.2 del Reglamento aprobado mediante RD 1483/2012

*En cuanto a la caducidad del procedimiento el RDL introduce la nueva redacción del párrafo catorce del art. 47.1 ET que establece lo siguiente: <<Si en el plazo de quince días desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, el empresario no hubiera comunicado a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos, se producirá la caducidad del procedimiento en los términos que reglamentariamente se establezcan>>.*

### 3.3. *Despido colectivo*

Como ya sabemos, sea la causa alegada para los despidos colectivos, la comunicación de inicio del período de consultas que la empresa ha de trasladar tanto a los representantes de los trabajadores como a la Autoridad Laboral<sup>11</sup> tiene un contenido mínimo, al cual se le añaden dos extremos más:

- Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo.
- Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de ésta en los plazos legales.

Conforme al nuevo párrafo 13º del art. 51.2 ET, si en el plazo de quince días desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, el empresario no hubiera comunicado a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre el despido colectivo, producirá la caducidad del procedimiento en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Hay que dar por reproducidas todas las reflexiones realizadas al hilo de los procedimientos del art. 47 ET.

En lo relativo a la comunicación individualizada de los despidos, cabe alegar que el el RDL 11/2013 estableció que deberán haber transcurrido como mínimo treinta días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido para efectuar la notificación individual de los despidos.

---

<sup>11</sup> SEMPERE NAVARRO. Antonio V. “Examen del RDL 11/2013, de 2 de agosto: trabajo a tiempo parcial; empleo y desempleo; y reestructuraciones empresariales”. Pág. 28.

En cuanto a las modificaciones que el RDL ha realizado sobre el proceso de despido colectivo regulado en el artículo 124 de la Ley Reguladora de Jurisdicción Social, debemos aducir a lo siguiente:

- Primero, mencionar que la sentencia firme o acuerdo de conciliación judicial en el proceso colectivo dispondrán de efectos de cosa juzgada sobre procesos individualizados.

Quedando así limitados el objeto de dichos procesos a aquellas cuestiones de carácter individual que no hayan sido objeto de la demanda formulada a través del proceso regulado en los apartados anteriores.

- En lo relativo a la declaración de nulidad del despido colectivo.

El RDL 13/2011 establece que la sentencia declarará nula la decisión extintiva *únicamente* en alguno de los cinco supuestos que ya se reflejaban en la norma:

- Cuando el empresario no hubiere realizado el periodo de consultas.
- Cuando el empresario no hubiere entregado la documentación que prevé el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- Cuando el empresario no hubiere respetado el procedimiento establecido en el art. 51.7 ET
- Cuando el empresario no hubiere obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista,
- Cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas

En el supuesto de impugnación individual, cabe destacar que el RDL prevé la declaración de la nulidad del despido cuando el empresario no respete las prioridades de permanencia que pudieran estar establecidas en las leyes, los convenios colectivos o en el acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas. Aclarándose que esta nulidad no afectará a las extinciones que dentro del mismo despido colectivo hayan respetado las prioridades de permanencia.

#### **4. Control judicial de los despidos colectivo**

##### *4.1. Restricción al control de los jueces*

La reforma laboral introducida por el RDL 3/2012, de 10 de febrero, y posterior Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral pretendía limitar el control judicial únicamente a la valoración sobre la concurrencia de unos hechos la causa, evitando así que el juez pudiese valorar la razonabilidad de la medida. Con lo cual, la reforma se aseguraba de evitar que el libre ejercicio de las facultades empresariales quedara suplantado por el juez o tribunal.

Llegados a este punto, y contemplando la posibilidad de que el control judicial quedara exclusivamente limitado a la existencia de los hechos, sin posibilidad de que se valorase la relación entre esos hechos y la decisión de extinción del contrato de trabajo por parte del empresario, yo me pregunto lo siguiente: “¿el empresario tendría vía libre para, ante causas análogas en su configuración legal, fundar su decisión en cualquiera de ellas?” Este supuesto en el que le otorgamos al empresario un grado de discrecionalidad de tal envergadura es incomprensible, por la sencilla razón de que “no todas las medidas justificadas en el interés de la empresa pueden ser consideradas alternativas igualmente válidas en una determinada situación por la sencilla razón de que los intereses en juego, protegidos constitucionalmente, no son siempre los mismos”.

Tras la reforma laboral se ha venido diciendo que es suficiente que la empresa acreditara la causa en la cual funda su decisión de despido, para que el mismo sea válido sin la necesidad de entrar en una valoración de su adecuación a ellas.

Analizando este supuesto a lo largo de este trabajo debo contemplarlo como de disparate, donde cabe que dejemos en manos de las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia la revisión de los despido colectivos para que a continuación restrinjamos dicho control a una mera constatación la causa en su vertiente estrictamente fáctica, sin entrar a valorar la razonabilidad y proporcionalidad del propio despido<sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup> GARCÍA RODRÍGUEZ, Bernardo. “Control judicial de las causas de despido colectivo y del cumplimiento de sus formalidades”. pág. 3.

Como ejemplo, y centrándome en la causa alegada con mayor frecuencia en el despido colectivo, siendo ésta la causa económica, podría aducir a que con el mero hecho de que una empresa acreditara una disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o de ventas durante tres trimestres consecutivos ya sería suficiente para que el juez diese el visto bueno, pero no es así. La laboral judicial debe centrarse en valorar aspectos como la situación económica de la empresa o la proporcionalidad con el número de despedidos.

Por ello, a continuación haré referencia a una sonada sentencia del Tribunal Superior de Justicia y la interpretación dada por los jueces hacia la misma, que se aleja del limitado papel de autómatas que contemplaba el RDL 3/2012 en su preámbulo al aludir a la doctrina judicial como <<ambivalente y meramente defensiva>>, y en definitiva un problema para las empresas.

4.1.1. *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 9/10/2012*

El caso al que hago referencia se conoce como caso “*CELSA ATLANTIC*”, y la sentencia a analizar, como ya he mencionado, es la STSJ PV.

Brevemente expondré lo ocurrido para que podamos apreciar el conjunto de los acontecimientos:

La empresa “Cesal Atlantic S.L.” atravesaba una situación económica insostenible, desde 2009 hasta 2012, con pérdidas que ascendían hasta los 79 millones de euros. Por ello se convoca una reunión el día 3 de mayo de 2012, entre la dirección de la empresa y el Comité Intercentros, en la que se plantea una medida definitiva de reestructuración mediante la extinción de 91 puestos de trabajo.

Ese mismo día el Comité Intercentros decide convocar una huelga indefinida a partir del 8 de mayo, comunicándolo ese mismo día a la Delegación Territorial del Trabajo. El 8 de mayo se convoca la huelga, y al día siguiente la empresa comunica al presidente del Comité Intercentros la citación a una reunión el 15 de mayo relativa a la apertura del periodo de consultas para la extinción de los contratos de trabajo de la totalidad de la

plantilla del centro de trabajo de Vitoria-Gasteiz y Urbina.

Tras una serie de reuniones la empresa comunica, el día 18 de junio, a la autoridad laboral y Comité Intercentros su decisión sobre el ERE iniciado el día 9 de mayo, consistente en el cierre de los dos centro de trabajo y a extinción de contratos de toda la plantilla. La decisión final de despido colectivo se adoptó con base en causa económicas.

La parte demandante pretende conseguir la nulidad del despido colectivo y, subsidiariamente, la declaración de que la medida empresarial no es ajustada a derecho.

El TSJ del País Vasco declara haber indicios suficientes, contemplados en el apartado sexto de fundamentos de derecho, para determinar que la decisión empresarial vulnera el derecho fundamental a la huelga invirtiéndose la carga de la prueba, recayendo ahora sobre la empresa.

La empresa acredita por medio de una serie de documentos que se encuentra en una situación económica complicada, pero no se prueba que esta situación fuere suficiente para poder adoptar la medida extintiva de la intensidad de la adoptada.

El TSJ concluye que dicha medida extintiva obedece de manera directa a un claro intento de vulneración del derecho fundamental de huelga, contemplado en el art. 28.1 CE, y que constituye una represalia empresarial al ejercicio de este derecho, todo ello según se contiene en el art. 124.9 LRJS en la redacción dada por el RDL 3/2012, de 10 de febrero.

Por lo tanto, falla a favor del Comité Intercentros, como parte demandante, declarando la nulidad de despido colectivo impugnado por vulnerar un derecho fundamental como es la huelga.

#### *4.1.2. Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo social, de 20/09/2013*

Esta sentencia se recurre en casación ante el TS que dictamina que la nulidad no afecta al despido de los 91 trabajadores porque el motivo de dicho despido se fundamentaba en causa económicas, y lo relativo a la vulneración del derecho fundamental de huelga

radicaba en la posterior ampliación del número de trabajadores.

El despido colectivo parcial para la amortización de 91 puestos de trabajo, propuesta y negociada en el periodo de consultas del 20 de abril que antecedió a los hechos originarios del litigio, habrá de ser decretada lícita o ilícita de acuerdo con los demás preceptos legales aplicables, pero no entra dentro del supuesto de vulneración del derecho fundamental de huelga.

De igual manera, el TS alude a lo dispuesto en la exposición de motivos de la Ley 3/2012 (apartado V), relativo a que los órganos jurisdiccionales encargados del enjuiciamiento de los despidos colectivos no sustituyan al empresario en la elección de las medidas concretas a adoptar, limitando su control a verificar que las causas económicas alegadas existen, que tienen seriedad suficiente para justificar una reestructuración de los objetivos y de los recursos productivos de la empresa, que no son por tanto un pretexto o excusa para despedir, y que la supresión o amortización de puestos de trabajo acordada es una medida apropiada para hacerles frente.

En definitiva, no corresponde en el derecho vigente a los órganos jurisdiccionales valorar las causas de los despidos económicos, efectuar un juicio de proporcionalidad en el sentido técnico- jurídico de la expresión, el cual presupone una valoración del carácter indispensable de la decisión adoptada, sino un juicio de adecuación más limitado, que compruebe la existencia de la causa o causas alegadas, su pertenencia al tipo legal descrito en el artículo 51 ET , y la idoneidad de las mismas en términos de gestión empresarial en orden a justificar los ceses acordados.

Puesto que la empresa “Celsa Atlantic S.L.” tuvo pérdidas multimillonarias en los años 2009-2011, se entiende que concurría en la empresa demandada la causa económica contemplada y definida por el art. 51.1 párrafo 2º ET, encontrándonos ante una situación de rentabilidad negativa o pérdidas actuales importantes.

La anterior sentencia del Tribunal Supremo del 20 de septiembre de 2013 fue recurrida por la parte demandante por nulidad de actuaciones, siendo ésta finalmente anulada, dictando por el TS una nueva sentencia de 18 de Julio de 2014 (rc 11/13) (13 - 2), cuyo ponente fue el Magistrado sr. Salinas, por nulidad total del despido colectivo acordado.

#### 4.1.3. *Conclusión y voto particular*

Puedo llegar a entender que el legislador otorgue un cierto privilegio o preferencia a las empresas que se encuentren en situación de crisis o con dificultades de productividad, que afectan de forma real y objetiva a su supervivencia, para que éstas tengan mayor facilidad de despedir a los trabajadores con el objetivo de una sostenibilidad futura para la sociedad en su conjunto. Sin embargo, no se puede permitir que estas facilidades que se les otorgan en la Ley 3/2012 se conviertan en un medio de destrucción de trabajo para generar mayor riqueza y beneficio al empresario que no se encontrara en situación de crisis ni que tuviera dificultades reales, pues ello perjudica no solo a los trabajadores y a la sociedad si no al resto del tejido empresarial realmente necesitado de acudir a estas medidas.

Por ello, creo firmemente que los tribunales no deben limitarse a verificar la causa del despido sin entrar realmente a conocer el fondo del asunto o las circunstancias que lo rodearan, pues la posición de la empresa no debe ser asumida como una verdad incuestionable e inmutable.

Es este el momento en el que me ratifico en el voto particular a la sentencia del Tribunal Supremo promovida por Fernando Salinas Molina que entiende, al igual que mi persona, que la exigencia de la Ley hacia los jueces en tanto que “no realicen un juicio de proporcionalidad en sentido técnico-jurídico” atenta al principio de proporcionalidad al entrar en conflicto derechos, valores o intereses dignos de protección para cuya aplicación debemos apreciar no solo si la causa existe o no, como viene a decir la nueva normativa en materia laboral, sino la finalidad de la medida, la adecuación de la misma para conseguir esa finalidad, la necesidad de la medida y finalmente si ésta es proporcional al derivarse de la misma más ventajas que perjuicios.

*Debemos tener en consideración que el art. 117 CE atribuye a los jueces la facultad de juzgar; ¿pero acaso “juzgar” implicaría en exclusiva la mera constatación de la causa?*  
En mi opinión al igual que la de parte de la doctrina, que ve la limitación que evoca esta reforma como una absoluta atrocidad, la concepción que da el art. 117 CE sobre juzgar

abarca no solo a la función en si misma de “control o fijación de los hechos”, sino que comprende también la necesidad de determinar las consecuencias jurídicas que pueden derivarse de dichos hechos y la relación de causalidad entre unos y otros, entrando aquí el principio de proporcionalidad de las medidas adoptadas. <<Habiéndose destacado doctrinalmente que precisamente el nexo de proporcionalidad y congruencia de la decisión empresarial respecto al fin perseguido es lo que legitima el ejercicio del poder empresarial excluyendo la arbitrariedad>>.

#### 4.2. *Impedimentos legales a la posible limitación del alcance judicial*

##### 4.2.1. Constitución Española y Convenio Internacional

La necesidad de un control judicial exhaustivo en cuanto a las decisiones que pudieren tomar los empresarios sobre la extinción de los contratos de trabajo y el acorde juicio de razonabilidad sobre éstos, es una exigencia que ya venía impuesto por la Constitución Española, con su correspondiente interpretación por parte del TC, y por el Convenio 158 de la OIT.

El TC ha venido a declarar en reiterada doctrina jurisprudencial la relevancia a efectos laborales del derecho al trabajo, que regula el art. 35.1 CE, emitiendo un derecho igualitario hacia todos los trabajadores a un determinado puesto de trabajo siempre que se cumplieren los requisitos exigidos de capacitación, e igualmente referencia el derecho a no ser despedidos si no existe una justa causa. Esta circunstancia no significa que la empresa no tenga un derecho a despedir, pues lo tiene, regulado en el art. 38 CE como derecho de libertad de empresa y de defensa de la productividad, surgiendo así una relación interpretativa entre ambos artículos.

En cuanto a lo que a normativa internacional se refiere debemos mencionar la vinculación de España con el Convenio nº 158 de la Organización Internacional del Trabajo, en relación a la terminación de la relación laboral por decisión empresarial. En su artículo octavo se reconoce el derecho a todo trabajador de recurrir ante un organismo neutral, lo que en nuestro sistema se referiría a un juez, cuando el despido se prevea como injustificado. Este organismo neutral, continua el art. 9, será competente para el análisis de las causas alegadas que acreditaran el despido y todas las demás

circunstancias relacionadas con el caso, pronunciándose sobre si dicho despido estaba o no justificado. En este examen de la justificación del término del contrato de trabajo se analizaría si la decisión es ajustada a derecho y si responde a criterios de razonabilidad. Así mismo, el apartado tercero del art. 9 faculta a los tribunales para verificar si la terminación se debió realmente a las razones invocadas y decidir si son suficientes para justificar la terminación del contrato.

A su vez el art. 30 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea reconoce a todo trabajador derecho a protección en caso de despido injustificado.

A raíz de la línea de reflexión que he ido manteniendo durante el trabajo se puede deducir que a pesar del intento de la reforma laboral de eliminar el control judicial en esta materia, pues nuestro sistema constitucional no permite lesionar el ámbito de actual de la potestad jurisdiccional cuando están en juego derechos fundamentales y valores constitucionales que se integran en el Estado social y democrático de Derecho.

#### 4.2.2. Sentencias del Tribunal Supremo

En posteriores sentencias apreciaremos como el Tribunal Supremo establece que el control judicial es necesario, y por ello, los jueces deben verse facultados para realizar juicios de razonabilidad y proporcionalidad.

De igual manera, aludiremos a obligaciones que el Estado español ha asumido ya sea dentro del ámbito nacional, como mandatos constitucionales, o por medio de compromisos internacionales, y haremos referencia a principios generales del derecho como pudieran ser la buena fe y la prohibición del abuso de derecho.

Esta facultad otorgado a los empresarios para proceder a la extinción de contratos de trabajo siempre que exista causa legal de despido, exenta de los límites propios de cualquier otro derecho, es inadmisibles en un Estado social y democrático de Derecho como es el nuestro.

- *Sentencia del Tribunal Supremo, de 16 de mayo de 2011 (rc 2727/2010)*

En la que se alude al derecho a no ser despedido sin justa causa, es el derecho a la continuidad o estabilidad del empleo que se halla en el art. 35.1 CE, ello no implica que

no debíamos tener en cuenta otros derechos constitucionales como el derecho de libertad de empresa y de la defensa de la productividad, consagrado en el art. 38.1 CE. Lo que debemos hacer es interpretar dichos artículos de forma relacionada, acudiendo así a la interpretación dada por el Tribunal Constitucional<sup>13</sup>, de la que se desprende la necesidad de acoger interpretaciones que no supongan la extinción de puestos de trabajo por causas objetivas si existiera la posibilidad de mantenerlos.

- *Sentencia del Tribunal Supremo, de 27 de enero de 2014 (rc 100/2013)*

La sentencia viene a tratar el tema de las consecuencias de la nueva redacción del art. 41.1 ET, la cual podría conllevar a un equivocado entendimiento de que los criterios de razonabilidad y proporcionalidad, necesarios hasta el momento de la entrada en vigor de la reforma laboral de 2012, no solo no son necesarios sino que han sido suprimidos. Con lo cual, en la actual regulación los jueces quedarían limitados a simplemente verificar que las modificaciones, que en su caso realizara la dirección de la empresa, son acordes con la <<competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa>>, tal como establece el final del primer párrafo del mencionado artículo.

Sin embargo, del precepto 24.1 CE se desprende la competencia de los jueces no solo para emitir un juicio de legalidad en torno a la existencia de la causa, sino que además se les compete para realizar una razonable adecuación entre la causa y la modificación que en su caso hubiere acordado la empresa. Además, tal como se ha contemplado en el Caso Celsa Atlantic, anteriormente mencionado, los jueces podrán apreciar la posible concurrencia de vulneración de un derecho fundamental.

Por lo tanto, cuando en esta sentencia se hace referencia a la concepción de razonabilidad debemos apreciar que la medida adoptada por la empresa se adecua idóneamente al objetivo que la misma persigue, es tal la importancia de ello que ejemplificaré la explicación por medio del siguiente ejemplo.

Como ejemplo mostraremos el propio caso de la sentencia citada, en el que las ventas caen en torno a un 30% para el sector minorista textil y el grupo empresarial

---

13. STCC 22/1981, de 2 de Julio y STCC 192/2003, de 27 de Octubre.

demandado, motivo por el cual deciden ejecutar medidas de modificaciones de las condiciones de los trabajadores fijando un sueldo mínimo para percibir la comisión por ventas fijada en el convenio, en tanto que con tal medida se puede promover el incremento de la productividad y de la competitividad.

El Tribunal previamente aprecia que la caída de ventas es una innegable causa que justifica la ejecución de una medida para modificar las condiciones de los trabajadores. Sin embargo, ahora deben apreciar si la medida adoptada se adecua en los términos de juicio de razonable idoneidad, y es por ese motivo que finalmente el Tribunal rechaza la medida por inadecuación de los fines legales que se pretendían conseguir, por manifiesta desaprobación entre el objetivo que se perseguía y los sacrificios que comportaría para los trabajadores.

- *Sentencia del Tribunal Supremo, de 16 de marzo de 2014 (rc 158/2013)*

En esta sentencia se planteaba la cuestión de “*determinar si de cualquier situación económica negativa se puede derivar, o por sí misma justificar, los despidos, o bien se tienen que valorar; además de hechos propiamente dichos, otras situaciones*”. La resolución judicial se decanta por esta segunda opción de mayor viabilidad en la que una situación económica negativa no es justificación suficiente para despedir al 85% de la plantilla total de una empresa.

La sentencia dispone que “*corresponde al órgano jurisdiccional comprobar si las causas además de reales tienen entidad suficiente como para justificar la decisión extintiva y, además, si la medida es plausible o razonable en términos de gestión empresarial. Compete a los órganos jurisdiccionales no sólo emitir un juicio de legalidad en torno a la existencia de la causa alegada, sino también de razonable adecuación entre la causa acreditada y la medida acordada*”.

El Tribunal estima que es necesario *acreditar algo más* que una reducción presupuestaria entre el 5 y el 10 %, que por sí sola no justifica la idoneidad de la medida de extinción de contratos del 80 % de la plantilla.

- *Sentencia del Tribunal Supremo, de 25 de Junio de 2014 (rc 165/2013)*

Esta sentencia nos introduce en el panorama internacional al hacer mención al art. 4 del Convenio 158 de la OIT, volviendo a la situación de exigencia de causa justificada para efectuar la extinción de cualquier contrato de trabajo.

En dicho precepto cuarto se estipula que “no se pondrá término a la relación laboral de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio”.

La doctrina de la Sala señaló que “la decisión sobre si concurren las causas justificadoras de los despidos obliga al juzgador a hacer un juicio de adecuación, razonabilidad y proporcionalidad (en términos de los sacrificios de las partes en presencia) de las concretas medidas extintivas adoptadas”.

**5. Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 8/2015, de 22 de enero**

El TC emitió el día 22 de enero de este año una valoración sobre el recurso de inconstitucionalidad núm. 5610-2012, que fue interpuesto por ciento cuatro Diputados del Grupo Parlamentario Socialista y once del Grupo Parlamentario La Izquierda Plural [*Izquierda Unida (IU)*, *Iniciativa per Catalunya Verds-Esquerra Unida i Alternativa (ICV-EUiA)* y *Chunta Aragonesista (CHA)*] del Congreso de los Diputados.

En este recurso se planteaba la inconstitucionalidad de varios preceptos de la nueva Ley 3/2012 de los cuales haré mención a continuación:

- El apartado tercero del art. 4 de la Ley 3/2012, que hace referencia al contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores.
- El apartado primero del art. 12 de la Ley 3/2012, relativo a la modificación sustancial de condiciones de trabajo.
- El apartado primero, segundo y tercero del art. 14 de la Ley 3/2012, que se refiere a la Negociación colectiva<sup>14</sup>.
- El apartado tercero y octavo del art. 18 de la Ley 3/2012, que versa sobre la extinción del contrato de trabajo.
- La disposición adicional tercera de la Ley 3/2012, relativa a la aplicación del art. 47 ET en el sector público.

**5.1. Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo**

El art. 12.1 de la Ley 3/2012 da una nueva redacción al art. 41 ET en lo relativo a la modificación sustancial de condiciones de trabajo. El reproche de los recurrentes va dirigido exclusivamente a la facultad atribuida al empresario de “modificaciones colectivas” de condiciones de trabajo, regulada en el apartado 5 en relación al 4 del mismo artículo.

Los recurrentes prevén que el art. 12.1 implica una vulneración de los siguientes preceptos constitucionales:

14. Al versar mi trabajo sobre medidas de flexibilidad externa de la reforma laboral de 2012 no procederé a la explicación de la Negociación colectiva ni de lo relativo al contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a emprendedores, pues si no me equivoque le ha sido asignado a otro de mis compañeros, y me centraré en el resto de puntos en mayor o menor medida.

- El art. 37.1 CE, en relación al 28.1 CE, al facultar al empresario para alterar unilateralmente las condiciones de trabajo previstas en acuerdos o pactos colectivos.

El abogado del estado afirma que dicha medida legal puede incidir en el mencionado derecho constitucional, al permitir la inaplicación de los citados pactos extraestatutarios por decisión del empresario, lo cual no conllevaría la inconstitucionalidad del propio precepto si éste dispusiera de una justificación razonable y proporcionada al fin perseguido.

Para verificar la relación entre la justificación de la medida y la proporcionalidad del fin perseguido debe constar el cumplimiento de tres condicionantes:

- Que dicha medida sea idónea en relación con el fin que se pretende alcanzar (juicio de idoneidad).
- Que no existiera ninguna otra medida menos lesiva de eficacia análoga para alcanzar dicho fin (juicio de necesidad).
- Que dicha medida resulte equilibrada, pues de la misma se deriven más beneficios para el interés general que perjuicios (juicio de proporcionalidad).

Para demostrar la constitucionalidad del art. 12.1 de la Ley 3/2012, el abogado del estado somete la cuestión controvertida a los tres condicionantes antes mencionados. De lo que se desprende que la medida supera el juicio de idoneidad dada su adecuación en cuanto al fin perseguido, que es evitar la destrucción de puestos de trabajo mediante su adaptación a las concretas circunstancias que atraviese la empresa. De igual manera, supera el juicio de necesidad al contemplarse esta medida exclusivamente en el caso de fracaso de los mecanismos de negociación o transacción con los representantes de los trabajadores. Y, finalmente, también se supera el juicio de proporcionalidad, por entenderse que de su aplicación derivan más ventajas para el derecho al trabajo que perjuicios para el derecho a la negociación colectiva.

Debe rechazarse, en definitiva, la inconstitucionalidad del art. 12.1 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, desde esta perspectiva.

- El art. 24.1 CE, pues se entiende que la distendida redacción del art. 41, y por ende, de las causas que en él se prevén para justificar la modificación sustancial

de las condiciones de trabajo facilitan que la decisión del empresario escape de todo posible control, impidiéndose así el ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva.

El Abogado del Estado muestra su disconformidad ante esta alegación de presunta vulnerabilidad, puesto que la ley garantiza un pleno control judicial a través de la propia redacción del art. 41 ET cuando dispone que el trabajador que “*se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social*”. Igualmente, serán los jueces los que declaren por medio de sentencia la modificación justificada o injustificada en su caso.

Además, el Abogado del Estado entiende que redacción que el legislador ha dado de la norma recurrida no es para nada distendida, pues la redacción de las causas justificativas contempladas en el art. 41 ET tienen su origen en el art. 41 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que contemplaba la posibilidad de realizar una modificación de las condiciones de trabajo exclusivamente ante la existencia de “*probadas razones técnicas, organizativas o productivas*” y en la modificación operada en ese art. 41, por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, que permitía la realización de esa modificación cuando concudiesen *probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción*” Debe desestimarse, por tanto, la inconstitucionalidad del art. 12.1 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, al no vulnerar el derecho a la tutela judicial efectiva del art. 24.1 CE.

## 5.2. *Extinción del contrato de trabajo*

### 5.2.1. Despido colectivo

El art. 18.3 de la Ley 3/2012 da una nueva redacción al art. 51 ET en lo relativo a la extinción del contrato de trabajo por despido colectivo, concurriendo causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Lo que se recurre de este precepto es la propia definición de las causas, pues a su entender vulnera tanto el derecho a no ser despedido sin una justa causa (art. 35.1 CE), como el derecho a un control judicial efectivo sobre la causalidad del despido (art. 24.1 CE).

Los recurrentes consideran que con la nueva redacción dada al art. 51 ET se suprime la obligación del empresario de acreditar la concurrencia de la causa por la que se procede al despido, y con ella la necesidad de justificar que dicha causa es razonable en cuanto a

la decisión de extinción de contratos de trabajos.

De ahí que prevean la vulneración del derecho a la continuidad o estabilidad del empleo, al no necesitar alegar justa causa para proceder al despido.

El Abogado del Estado discrepa en cuanto a la presunta vulneración constitucional que provoca la definición de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

- En lo relativo a la vulneración del art. 35.1 CE

Alega que el objetivo de la concurrencia de la causa y acreditación de la razonabilidad de la decisión extintiva se contemplaban como <<proyecciones de futuro, de imposible prueba y una valoración finalista de estos despidos, que ha venido dando lugar a que los tribunales realizasen, en numerosas ocasiones, juicios de oportunidad relativos a la gestión de la empresa, cuando el control judicial de estos despidos debe ceñirse a una valoración sobre la concurrencia de unos hechos: las causas>>.

Con lo cual, no puede decirse que el precepto 51 ET se haya redactado con la finalidad de alcanzar mayor discrecionalidad empresarial, sino que la decisión extintiva ha quedado condicionada a la concurrencia de causas ETOP. EL Abogado del Estado continua diciendo que la supresión de la prueba y acreditación de razonabilidad de la decisión empresarial, prevista previamente en la Ley 35/2010, no implica una mayor discrecionalidad empresarial, sino que consigue suprimir los espacios de incertidumbre en la interpretación.

La exigencia viene dada en que la decisión empresarial estuviera fundada en alguna de las causas que contempla la nueva redacción del art. 51.1 ET, e igualmente en que el empresario realice un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores en el que debe entregarles no sólo “una memoria explicativa de las causas del despido colectivo”, sino también “toda la información necesaria para acreditar las causas motivadoras del despido colectivo” (art. 51.2 LET). Por lo tanto, no se desprende de la nueva redacción de este precepto la vulneración del derecho constitucional recogido en el art. 35.1 CE.

- En cuanto a la vulneración del art. 24.1 CE

El Abogado del Estado considera que la definición de las causas no impide, como ya se ha reverenciado previamente, un control judicial pleno y efectivo sobre la decisión que pudiere adoptar el empresario.

Con lo cual, el juez queda facultado para realizar una apreciación sobre la concurrencia de una causa real y verosímil, que si es razonable, legitimaría al empresario para la toma de la decisión extintiva del contrato de trabajo, en el ejercicio de las competencias que la Constitución le ha atribuido (art 35.2 CE).

Por lo tanto, debe rechazarse que el apartado Tres del art. 18 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, vulnere el art. 24.1 CE.

#### 5.2.2. Modalidades procesales

El apartado octavo del art. 18 de la Ley 3/2012 da una nueva redacción al art. 56.2 ET, y por conexión al art. 23.1 ET, en lo relativo a la extinción del contrato de trabajo en relación a las modalidades procesales, que supone una modificación al art. 110 LRJS.

La parte recurrente estima vulnerados, con objeto de la presente modificación, el art. 35.1 y 14 CE.

La nueva redacción del apartado segundo del art. 56 ET establece que *“en caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación”*.

Con lo cual, ante acreditación de un despido improcedente el empresario podrá optar por dos posibilidades, siendo éstas: la readmisión del trabajador con su correspondiente abono de los salarios de tramitación o entregarle la indemnización correspondiente a la extinción del contrato.

En cuanto a la nueva redacción dada al art. 110.1 LRJS por el art. 23.1 cuestionado, se dispone que ante la declaración de improcedencia del despido, se condenará al empresario a la readmisión del trabajador en las mismas condiciones previas al propio despido, así como abono de salarios de tramitación. Sin embargo, si esta situación acontece no a un trabajador sino a un representante legal de los trabajadores o delegado sindical, serán estos los que opten por las dos posibilidades antes mencionadas de readmisión o extinción del contrato con derecho a percepción de los correspondientes salarios de tramitación.

Ante la situación contemplada en el art. 57 ET de que se declarase despido improcedente por sentencia, y hubieran transcurrido más de 90 días hábiles desde la fecha de presentación de demanda<sup>15</sup>, el empresario tendrá derecho a reclamar del Estado el abono de la percepción económica a la que se refiere el art. 56.2 ET, por el tiempo que excediera de dicho plazo.

- La parte recurrente considera que al preverse en la nueva redacción del art. 56.2 ET el derecho del trabajador a percibir los salarios de tramitación exclusivamente en el caso de ser readmitido, se está favoreciendo la vía de la extinción definitiva del contrato de trabajo en contra de la estabilidad en el empleo que proclama el art. 35.1 CE.

De igual manera, los apartados cuestionados contradicen también el art. 14 CE al consagrar una diferencia de trato injustificada y desproporcionada.

Por contra, el Abogado del Estado alude a que la eliminación de los salarios de tramitación que introduce la Ley 3/2012, anteriormente previsto para el caso de readmisión y despido y actualmente solo para el caso de readmisión, tiene su justificación en el penúltimo párrafo del apartado quinto de su exposición de motivos.

En el mismo se contempla que no solo el trabajador desde el momento en que es despedido tiene derecho a la prestación de desempleo, sino que además no se prevé como un criterio adecuado la el tiempo de duración del proceso judicial en lo relativo a la compensación del perjuicio que supone la pérdida de empleo.

De igual manera, destaca que este mismo tema ya fue tratado por este tribunal en el ATC 43/2014, de 12 de febrero, en el cual se rechazó la inconstitucionalidad de dicho precepto.

La consideración que realiza la norma laboral vigente en cuanto a la regulación de los salarios de tramitación es perfectamente viable, otorgándose así los salarios de tramitación solo en caso de readmisión al puesto de trabajo, realizándose la ficción de que el sujeto despedido a mantenido en todo momento en vigor su relación laboral con

---

<sup>15</sup> Anteriormente el plazo de días hábiles eran de 60 días, pero fue ampliado a 90 por el Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio

la empresa, mientras que en caso de ser despedido de forma definitiva no se le reconoce. Esta situación se contempla como una opción perfectamente factible que el legislador puede adoptar sin vulnerar las exigencias del principio de igualdad, contempladas en sentencias de este mismo tribunal, tales como la sentencia nº 84/2008, de 21 de julio y la nº 122/2008, de 20 de octubre. Por lo tanto, debe rechazarse que el apartado Ocho del art. 18, y, por conexión, el apartado uno del art. 23, ambos de la Ley 3/2012, de 6 de julio, vulneren el art. 35.1 CE.

- En lo relativo a la vulneración del principio de igualdad ante la ley, el Abogado del Estado niega la presunta vulneración del mismo debido a reiterada jurisprudencia que la hubo descartado en su momento.

La STC 219/2013, de 19 de diciembre, establece que para la realización de un juicio de igualdad es necesaria tener un término de comparación válido, el término comparativo que ofrece la parte recurrente son los empresarios, los que optan por la readmisión y los que optan por el despido.

Sin embargo, la diferente situación en la que eventualmente pueden quedar colocados los empresarios una vez ejercitado su derecho opción, difícilmente puede afectar al principio de igualdad. Con lo cual, debe rechazarse también que el apartado Ocho del art. 18, y, por conexión, el apartado uno del art. 23, ambos de la Ley 3/2012, de 6 de julio, vulneren el art. 14 CE.

### 5.3. *Aplicación del art. 47 ET en el sector público*

La disposición adicional tercera que introduce la Ley 3/2012 supuso la adopción de una nueva disposición adicional nº 21 al RDL 1/2995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (LET), conforme a la cual, lo previsto en el art. 47 LET, relativo a la “suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor”, no será de aplicación a las Administraciones Públicas y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos, salvo a aquellas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado.

- Esta disposición adicional tercera es impugnada por los recurrente, debido a que los mismos sostienen la vulneración del art. 14 CE.

El Abogado del Estado niega esa vulneración al entender que el principio de igual no implica que en cualquier supuesto deba prevalecer un tratamiento análogo, sobre todo si de lo que se trata es de establecer una diferenciación basada en la existencia de distintas categorías personales a las que se atribuyen distintos regímenes jurídicos<sup>16</sup>.

En los casos de vulneración planteados es patente que el término de comparación utilizado no es idóneo para realizar un juicio de igual, al tratarse de grupos o categorías personales diferentes. En consecuencia, debe rechazarse que la Disposición adicional tercera de la Ley 3/2012, de 6 de julio, vulnere el art. 14 CE.

El fallo de la sentencia supone la desestimación del presente recurso de inconstitucionalidad.

---

16. STC 219/2013, de 19 de diciembre (FJ 5) y STC 160/2012, de 20 de septiembre (FJ 7)

## **6. Conclusión**

Me gustaría realizar una valoración sobre dos temas que han tenido enorme afección, introducidos por la Ley 3/2012, en relación con algunas de las alegaciones que trata la sentencia arriba mencionada, y mi desacuerdo en cuanto a la resolución dada sobre los mismos, siempre sin dejar de ver el asunto de mayor relevancia y objetivo de la reforma laboral, la paralización y limitación del alcance del control judicial. No entraré de nuevo en la situación del alcance del control judicial pues ya ha sido abordado en el punto 4º.

- **Primero el relativo a las causas de ETOP**, tanto en despido colectivo (art. 51.1 ET) como por conexión objetivo (52c ET), punto que también es abordado en la propia sentencia arriba reverenciada lo cual me da pie a mostrar mi disconformidad en cuanto a la resolución dada en la misma sobre este apartado.

Mi disenso en cuanto a la resolución de la sentencia en este punto radica en que sí entiendo vulnerado el art. 35.1 CE, pues el mismo atiende al derecho al trabajo que debería haber sido juzgada como una profunda restricción a la voluntad unilateral del empresario en cuanto a la extinción de contratos de trabajo. Este derecho constitucionalmente recoge se disgrega en varias limitaciones<sup>17</sup>:

- La decisión empresarial de extinción debe realizarse de forma escrita permitiendo al trabajador no solo conocer la decisión en sí misma sino también el motivo.
- La causa en la que funda la decisión empresarial debe contemplarse como justa causa, previendo que la misma está dotada de entidad suficiente.
- El trabajador tendrá derecho de someter la decisión empresarial al control judicial

La finalidad de la nueva redacción del art. 51.1 ET, introducida por la reforma laboral es la de suprimir la necesidad del empresario de justificar la concurrencia de razonabilidad en cuanto a su decisión de extinción del contrato de trabajo. No creamos que ha sido un

---

<sup>17</sup> Estas características se encuentran recogidas entre muchas otras sentencias en la SSTC 22/1981, de 2 de julio (FJ 8) y la SSTC 192/2003 (FJ 9)

error, ya sea de redacción interpretación pues no es así, el legislador tenía muy claro a quien quería favorecer y ese sujeto es el empresario, que ahora dispone de una facultad inmune al control judicial. Aun cuando mis palabras no fueran suficientes para corroborar esta situación podemos acudir a la exposición de motivos de la propia norma que dispone:

“También se introducen innovaciones en el terreno de la justificación de estos despidos. La ley *se ciñe ahora a delimitar* las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que justifican estos despidos, suprimiéndose otras referencias normativas que han venido introduciendo elementos de incertidumbre. Más allá del concreto (...), tales referencias incorporaban proyecciones de futuro, de imposible prueba, y *una valoración finalista de estos despidos*, que han venido dando lugar a que los *tribunales realizasen, en numerosas ocasiones, juicios de oportunidad relativos a la gestión de la empresa. Ahora queda claro que el control judicial de estos despidos debe ceñirse a una valoración sobre la concurrencia de unos hechos: las causas*. Esta idea vale tanto para el control judicial de los despidos colectivos como para los despidos por causas objetivas ex artículo 52.c ET” (apartado V).

A diferencia de lo que plasmaba la anterior regulación, en ésta no se exige una entidad suficiente para que la viabilidad de la empresa o su capacidad de mantener el empleo queden afectadas sino todo lo contrario, pues el empresario ahora solo debe acreditar que concurren los hechos, quedando exento de justificar que de sus resultados económicos se deduce verdaderamente el motivo de la decisión extintiva.

Como podemos apreciar de la redacción ha quitado de un plumazo un papel en mi opinión fundamental de los jueces para, y si me permiten la expresión, “dejen de molestar”, limitando su actuación a la verificación de concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, prohibiéndoles una valoración de si el despido es o no una medida necesaria o si el propio despido ha de estar o no justificado en atención a juicios de razonabilidad y proporcionalidad.

Esta nueva situación da pie a que el empresario despidiera indiscriminadamente, siempre

que alegue la concurrencia de una <<reducción de las ventas o ingresos ordinarios durante tres trimestres constitutivos, comparada respecto del “mismo trimestre del año anterior>>, tal como dice el art. 51.1 ET, sin importar el impacto que dicha circunstancia hubiere tenido en la situación económica de la empresa, quizá no siendo necesario el volumen de despidos que en su caso alegara la empresa.

Llegados a este punto es donde apreciamos el cambio, que a parecer, tiene mayor trascendencia, pues se le otorga a la empresa un poder máximo de discrecionalidad para extinguir todo contrato de trabajo, desprovisto de la constitucional exigencia de justa causa con entidad suficiente, que es donde aprecio realmente la vulneración del art. 35.1 CE.

- ***En segundo lugar me centraré en la regulación de salarios de tramitación en despido improcedente y el objetivo del legislador con su redacción.***

La nueva redacción del art. 56.1 y 2 ET y 110.1 LRJS, han supuesto que el empresario pueda elegir entre readmitir al trabajador en su puesto de trabajo y además abonarle los salarios de tramitación (se hace una ficción de que el sujeto despedido improcedentemente sigue trabajando para el empresario y al ser readmitido le abonará la cuantía acumulada entre las fechas de comunicación del despido y la notificación de la sentencia única), o en su caso abonarle la indemnización correspondiente a despido improcedente de 33 días, mucho menor a la establecida en la anterior regulación.

A mi parecer este derecho de elección que la reforma a otorgado al empresario está pensado para privar al trabajador de una protección efectiva ante los despidos sin justa causa, favoreciendo la decisión de extinguir el contrato de trabajo que incluso es posible que le salga más rentable al no tener que abonar salarios de tramitación y habiendo disminuido y limitada la actual indemnización por despido improcedente.

Con lo cual, observo una paradoja en que la finalidad alegada por el legislador de la reforma laboral de 2012 radica en el fomento de aquellas medidas destinadas a crear empleo, priorizando su ejercicio por el empresario frente a aquellas otras dirigidas a destruir puestos de trabajo, y la Ley 3/2012 mediante la nueva redacción del artículo mencionado pretenda facilitar el despido.

7. **Bibliografía**

7.1. *Monografías y revistas jurídicas*

- Sempere Navarro, Antonio V y Rodrigo Martín Jiménez (2012). Claves de la reforma laboral de 2012: (estudio del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral). Thomson Reuters-Aranzadi
- Mercader Uguina, J.R. y De la puebla Pinilla, A., “*Los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada*”. Edición Tirant Lo Blanch, Valencia, 2013.
- Blasco Pellicer, Ángel (2013). La extinción del contrato de trabajo en la reforma laboral de 2012. Tirant lo Blanch
- García Perrote Escartín, Ignacio y Mercader Uguina, Jesús R. (2012). Reforma laboral 2012: análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Lex Nova
- Francis Lefebvre, Memento experto (2012). Reforma laboral 2012: RDL 3-2012
- Salvador del Rey Guanter. Martínez Fons, Daniel y Serrano Olivares, Raquel. (2013). La Reforma del mercado de trabajo y su impacto en el sistema de relaciones laborales: novedades de la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. La Ley
- Sempere Navarro, Antonio V. (2013). *Examen del RDley 11/2013, de 2 agosto: trabajo a tiempo parcial; empleo y desempleo; reestructuraciones empresariales*. Revista Aranzadi Doctrinal, núm 6, 1-38.

- Tascón López, Rodrigo. (2013). *Problemas prácticos en la impugnación del despido colectivo*. Revista Aranzadi Doctrinal, núm 73, 1-6.
- Cavas Martínez, Faustino. (2013). *El procedimiento de impugnación del despido colectivo tras la reforma laboral de 2012*. Revista Doctrinal Aranzadi Social, num.2, 1-15.
- García Rodríguez, Bernardo. (2013). *El control judicial de la causa de despido colectivo y del cumplimiento de sus formalidades*. Revista Doctrinal Aranzadi Social, num.2, 1-4.
- González González, Carlos. (2012). *Control judicial del despido colectivo tras el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero*. Revista Aranzadi Doctrinal, núm 2, 1-10.
- González González, Carlos. (2015). *La jurisprudencia sobre los despidos colectivos tras la reforma laboral de 2012*. Revista Aranzadi Doctrinal, núm 2, 1-8.
- González González, Carlos. (2014). *Doctrina del Tribunal Supremo sobre los grupos de empresas, el periodo de consultas y la aportación documental en los despidos colectivos tras la reforma laboral de 2012*. Revista Aranzadi Doctrinal, núm 9, 1-12.
- Bauzá Hernández, Silvia. (2013). *La racionalidad del control judicial de los despidos colectivos (y una reflexión adicional sobre la buena fe negocial)*. Revista Aranzadi Doctrinal, núm 81, 1-5.
- Cruz villalón, Jesús. (2012). *Una primera cuestión de inconstitucionalidad frente a la reforma laboral de 2012*. Revista Aranzadi Doctrinal, núm 35, 1-5.
- González González, Carlos. (2013). *La protección social de los trabajadores a*

*tiempo parcial en el RDL 11/2013, de 2 de agosto. Revista Aranzadi Doctrinal, núm 6, 1-10.*

- Poquet Catalá, Raquel. (2014). La falta de adaptación como causa de despido objetivo tras la reforma de 2012. Revista Aranzadi Doctrinal, núm 7, 1-16.
- Cruz De Pablo, Monserrat. (2013). *Los tribunales se pronuncian sobre la flexibilidad en el despido objetivo tras la reforma del Rdley 3/2012.* Revista Aranzadi Doctrinal, núm 866, 1-2.
- Salido Banús, José Luis. (2013). *Despido objetivo por causas económicas y cuestiones anejas.* Revista Aranzadi Doctrinal, núm 25, 1-7.
- Ramírez Bendala, M<sup>a</sup> Dolores. (2013). Despido Objetivo ex Art. 52.c) TRLET: Causas económicas. Concurrencia y acreditación de las causas. Razonabilidad de la medida y Control Jurisdiccional. Revista Doctrinal Aranzadi Social.num.18, 1-7.

## 7.2. *Pronunciamientos judiciales*

- **STS 5332/2014.** Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1<sup>a</sup>. N<sup>o</sup> recurso 3065/2013

*Resumen:* Recurso de Casación. Cálculo de la Indemnización por despido improcedente: aplicación de los límites de la DT 5<sup>a</sup> del RD Ley 3/2012, de 10 de febrero, en el caso de contratos anteriores a la entrada en vigor del mismo.

- **STC 8/2015.** Tribunal Constitucional (Pleno). N<sup>o</sup> recurso 5610/2015.

*Resumen:* Recurso de inconstitucionalidad. Versa sobre la declaración de inconstitucionalidad de varios precepto de la Ley 3/2012 y la vulneración que los mismos suponen para derechos constitucionales.

- **STC 119/2014.** Tribunal Constitucional (Pleno). N<sup>o</sup> recurso 5603/2014.

*Resumen:* Recurso de inconstitucionalidad. Versa sobre la declaración de inconstitucionalidad de varios precepto de la Ley 3/2012 y la vulneración que los mismos suponen para derechos constitucionales.

- **STS 222/2014.** Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Nº recurso 140/2013.

*Resumen:* Recurso de casación. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo con afección de art. 41 ET.

- **STS 2778/2014.** Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Nº recurso 158/2013.

*Resumen:* Recurso de casación. Despido colectivo improcedente: la reducción en el presupuesto entre un 5% a 10% no puede justificar la idoneidad y extensión de de la medida extintiva de la mayoría del personal contratado; la nulidad del despido es desestimada al no haberse aportado indicios de discriminación en la selección de los trabajadores afectados y haberse aportado documentación suficiente.

- **STS 1249/2015.** Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Nº recurso 354/2014.

*Resumen:* Recurso de casación. Despido colectivo del grupo Coca cola Iberian Partners S.A. Nulidad del despido por vulneración del derecho de huelga: adopción por la empresa de medidas productivas tendentes a contrarrestar los efectos de la huelga convocada durante la negociación del período de consultas del despido colectivo: esquirolaje impropio: utilización del trabajo de otras empresas del grupo para suplir la falta de producción de los trabajadores en huelga, incidiendo directamente dicha conducta en el proceso negociador

- **STSJ 1025/2012.** Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo Social, Sección 1ª). Nº recurso 13/2012.

*Resumen:* Recurso de suplicación. Despido colectivo: nulidad, por vulneración de los derechos de huelga y a la libertad sindical: la extinción de todos los contratos de trabajo constituye una directa respuesta a la decisión colectiva de secundar una huelga indefinida.

- **STS 4277/2014.** Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Nº recurso 11/2013

Resumen: Recurso de casación. Despido colectivo nulo: vulneración de derechos de huelga y libertad sindical: desestimación del recurso empresarial: la medida extintiva de todos los contratos de trabajo de los centros de Vitoria-Gasteiz y Urbina, que suponen su cierre, constituye una directa respuesta a la declaración y decisión colectiva de secundar una huelga indefinida tras el fracaso de las previas negociaciones tendentes a modificar condiciones de trabajo y a amortizar solamente 91 puestos de trabajo en dichos centros. VOTO PARTICULAR.

- **STS 7744/2013**. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª). Nº recurso 11/2013.

Resumen: Recurso de casación. Despido colectivo nulo: vulnera el derecho de huelga la conducta de la empresa de ampliar el número de trabajadores afectados por el despido colectivo inicialmente anunciado, como consecuencia de la convocatoria de huelga efectuada en los centros afectados por el mismo; la nulidad del despido sólo afecta a la ampliación llevada a cabo por la empresa pero no a los despidos anunciados en el inicial período de consultas. VOTO PARTICULAR.