



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

**LOS
DESPIDOS
COLECTIVOS:
ESPECIAL
REFERENCIA
AL “CASO**

Alumno: Antonio Miguel Izquierdo Valenzuela

Junio, 2015

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	1-2
2. DEFINICIÓN Y FUNDAMENTOS DEL DESPIDO COLECTIVO.....	2-3
3. DELIMITACIÓN CUANTITATIVA DEL DESPIDO COLECTIVO.....	3
3.1 NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS.....	4
3.2 EXTINCIONES CONTRACTUALES COMPUTABLES.....	4
3.3 PERIODO DE CÓMPUTO DE LOS DESPIDOS COLECTIVOS; PREVENCIÓN LEGAL FRENTE A ACTUACIONES FRAUDULENTAS.....	4-5
3.4 RÉGIMEN DE LOS DESPIDOS QUE NO ALCANCEN LOS REQUISITOS NÚMERICOS EXIGIDOS AL DESPIDO COLECTIVO.....	5
4. PROCEDIMIENTO DEL DESPIDO COLECTIVO.....	5-6
4.1 PERIODO DE CONSULTAS.....	6-7-8
4.2 INTERVENCIÓN DE LA AUTORIDAD LABORAL.....	8
4.3 DEBERES DE INFORMACIÓN.....	9-10
4.4 TRAMITACIÓN DEL DESPIDO.....	10-11
4.5 LAS MEDIDAS SOCIALES DE ACOMPAÑAMIENTO Y PLAN DE RECOLOCACIÓN EXTERNA.....	11-12
4.6 DESPIDOS DE TRABAJADORES DE EDAD MADURA.....	12
4.7 DESPIDOS QUE AFECTEN A MÁS DEL 50 POR 100 DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA.....	12
5. CAMBIOS TRAS LA REFORMA DE LA Ley 3/2012, DE 6 DE JULIO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL.....	13-14-15
6. EL DESPIDO COLECTIVO EN EL PROCEDIMIENTO CONCURSAL. EL “EXPEDIENTE JUDICIAL” DE REGULACIÓN DE EMPLEO.....	15-16-17
7. EL DESPIDO COLECTIVO POR FUERZA MAYOR.....	17
7.1 ¿QUÉ ES LA FUERZA MAYOR COMO CAUSA DEL DESPIDO?.....	17

7.2 PROCEDIMIENTO.....	18
7.3 INDEMNIZACIONES.....	18
8. EL DESPIDO COLECTIVO EN EL ÁMBITO DE UN GRUPO DE EMPRESAS.....	19-20
9. IMPUGNACIÓN DEL DESPIDO COLECTIVO.....	20-21-22
9.1 MOTIVOS DE LA IMPUGNACIÓN.....	22-23-24
9.2 LA DEMANDA.....	24-25
9.3 SENTENCIA.....	26-27-28
9.4 LA COMPETENCIA OBJETIVA, FUNCIONAL Y TERRITORIAL.....	28-29
10. LEGITIMACIÓN ACTIVA.....	29
10.1 LA LEGITIMACIÓN ACTIVA DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES CON IMPLANTACIÓN SUFICIENTE EN EL ÁMBITO DEL DESPIDO COLECTIVO.....	29-30
10.2 LA CONDICIÓN DE PARTE DE LA AUTORIDAD LABORAL DEMANDANTE DE UN PROCESO DE OFICIO.....	30
11. LEGITIMACIÓN PASIVA.....	30-31
12. CASO PRÁCTICO. EL CASO DE “COCA-COLA”.....	31-32
12.1 ASPECTOS GENERALES. INTRODUCCIÓN.....	32
12.2 CUATRO PLANTAS Y 750 TRABAJADORES MENOS.....	32-33
12.3 LAS CUENTAS.....	33
12.4 HUELGA INDEFINIDA.....	34
12.5 REDUCCIÓN DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS POR EL ERE. RECOLOCACIONES Y RECHAZO POR PARTE DE LOS SINDICATOS.....	34-35
12.6 LA AUDIENCIA NACIONAL ANULA EL ERE DE COCA-COLA.....	35
12.7 LA REAPERTURA DE UNOS DE LOS CENTROS CERRADOS A CAUSA DEL ERE.....	35-36
13. CONCLUSIONES.....	37-38-39
14. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	40-41-42

RESUMEN

El objetivo de este trabajo trata sobre el estudio de los despidos colectivo (ERES), intentando abarcar todo el contenido sobre el que se compone esta materia. La parte teórica es la de mayor extensión en este trabajo, es decir, conceptos, definiciones, causas, legitimación, sentencia, demanda, etc; para así conseguir una correcta visión generalizada sobre el despido colectivo, de cómo afecta el despido colectivo a la empresa y a los trabajadores de esta. Forma parte de este trabajo también una pequeña parte práctica, en la que introducimos un caso real de despido colectivo, para ver a través de un ejemplo el procedimiento que se ha seguido para ese determinado despido. Para ello tomamos como referencia el ERE que Coca-Cola realizó unos meses atrás en nuestro país. Así de esta forma tendremos una visión teórica y práctica sobre esta determinada forma de extinción del contrato laboral.

PALABRAS CLAVE

Despido colectivo, ERE, empresa, trabajadores y contrato

ABSTRACT

The objective of this study trafficking on the study of collective redundancies, trying to cover all the content which is composed this matter. The theory part is the largest extension, concepts, definitions, causes, legitimation, sentence, demand, etc; to get a correct vision generalized on the collective dismissal, of how the collective dismissal affects the company and the workers of this. Is part of this work a small practical part too, in which we introduce a real case of collective dismissal, to view the procedure through an example that it has followed for that dismissal. To do this we took as reference the dismissal what Coca-Cola made a few months ago in our country. So in this way we will have a theory and practice vision on this particular form of termination of labor contract.

KEYWORDS

Collective redundancies, record of employment regulation, company, workers and contract.

1. INTRODUCCIÓN.

El despido colectivo es un tema que abarca la actualidad del mundo laboral en nuestro país durante los últimos años. La crisis económica por la que atraviesa España es la causa principal que ha afectado a las empresas a realizar este tipo de despidos, los despidos colectivos, conocidos como ERE. Esta es una de las razones por las que he decidido basar la defensa de mi TFG sobre el despido colectivo, pero además por su actualidad, porque es un tema de impacto en el mundo laboral, ya que el despido colectivo es uno de los peores desastres que puede ocurrirle a una empresa, por el tema de la imagen que da esta al exterior, por el daño a personas afectadas por el despido, porque conlleva consigo una reestructuración dentro de la empresa, porque la forma de afrontarlo es importante tanto para el futuro de la empresa como para el futuro de los trabajadores afectados. La importancia que este tema tiene dentro del contenido que forma parte de mi grado, el de R.R.L.L y R.R.H.H. es otro de los motivos que me ha impulsado a decirme por centrar mi trabajo en los Expedientes de Regulación de Empleo.

En este trabajo nuestro objetivo es estudiar en profundidad el despido colectivo. Tratamos de dar una definición del despido y sus fundamentos; cual es el número de trabajadores que tienen que verse afectados para que se considere un ERE. Estudiaremos el procedimiento que debe seguir el empresario cuando realice este despido, explicaremos cada paso a seguir para ello y quién están implicados en este proceso.

Abarcaremos el despido colectivo en un procedimiento concursal, es decir, en una situación distinta a la situación normal en la que se suele encontrar una empresa, es decir, cuando está dirigida por un consejo de administración. Además veremos que ocurre cuando el despido afecta a un grupo de empresas. Hasta aquí detallamos el despido colectivo desde una visión teórica y conceptual.

Todo despido colectivo tiene una parte procesal que hemos querido introducir en este trabajo. En esta parte procesal vamos a tratar sobre la impugnación del despido, veremos sus motivos, estudiaremos la demanda, la competencia territorial para interponer dicha demanda, quien trata la demanda, etc. Haremos referencia a la sentencia del despido. La legitimación pasiva y activa formará parte de este ámbito procesal y quiénes son las personas o administraciones legitimadas dentro de cada grupo.

Para la realización de esta parte teórica he consultado artículos de revistas especializadas en relaciones laborales y en general en el mundo laboral, también algunos libros que tratan sobre el despido colectivo y otros que abarcan el derecho del trabajo de una forma más general, por lo que hemos estudiado a autores como José Luis Moreno Pérez, Alfredo Montoya Melgar o Joaquín García Murcia entre otros. También he hecho uso de páginas webs, tanto de periódicos, como blogs, algunas de ellas son la reconocida web Europapress.es o el blog de Derechos Humanos.

Finalizaremos el trabajo con un ejemplo real de despido colectivo, en concreto el caso ERE de la multinacional Coca-Cola. ERE que se ha producido en nuestro país y que es un tema de actualidad, ya que afecta a un gran número de trabajadores y de centros de trabajo. Veremos las causas por la que Iberian Partners tomó esta decisión, la reacción de los trabajadores afectados y de los sindicatos, el papel de la justicia, como ha sido el proceso de despido hasta nuestros días. No veremos su finalización, pues este proceso de despido aún no se ha terminado durante la realización de este trabajo, pero si llegaremos hasta el punto más reciente.

2. DEFINICIÓN Y FUNDAMENTOS DEL DESPIDO COLECTIVO.

El despido colectivo se define por el art. 51 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante .E.T.) donde se entiende por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo que este fundada en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción siempre y cuando en un periodo de noventa días, esta extinción afecte al menos a:

- Diez trabajadores, en las empresas que ocupen a menos de cien trabajadores.
- El 10% del número total de trabajadores de la empresa, en aquellas que tenga entre cien y trescientos trabajadores.
- Treinta trabajadores en empresas que ocupen a más de trescientos trabajadores.

Se puede entender que se derivan 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 en un futuro o la disminución persistente de su nivel de ingresos, que

puedan afectar a la viabilidad de la empresa o a verse mermada su capacidad de mantener el nivel de volumen de empleo existente.

Concurrirán causas **técnicas** cuando se produzcan cambios en los instrumentos o medios de producción utilizados por la empresa. Las causas **organizativas** se producen cuando hay cambios en los métodos y sistemas de trabajo utilizados por el personal o en el modo de organizar la producción y por último serán causas **productivas** cuando los cambios se produzcan en los servicios o los productos que la empresa destina a colocar en el mercado.

Se entenderá además por despido colectivo aquellos supuestos en los que la extinción de los contratos afecte a la totalidad de la empresa siempre y cuando el número de trabajadores afectados sea superior a cinco y el despido se produzca como consecuencia del cese total de la actividad de la empresa y que esta consecuencia este fundada en las causas citadas anteriormente.

El despido colectivo, como veremos más adelante en este trabajo, deberá obligatoriamente ir precedido por un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores. Este periodo de consultas no podrá tener una duración mayor de treinta días naturales o de quince días naturales si se trata de empresas que cuentan con menos de cincuenta trabajadores. La comunicación de la apertura del periodo de consultas la realizará el empresario a través de un escrito dirigido a los representantes de los trabajadores, remitiendo una copia de esta a la autoridad laboral.

3. DELIMITACIÓN CUANTITATIVA DEL DESPIDO COLECTIVO.

El art. 51 del ET rompe con la tradición de admitir este tipo de despido con independencia del número de trabajadores afectados. Tal tradición generalizaba la utilización del procedimiento de “regulación de empleo” a toda aquella extinción de contrato que esté basada en causas económicas y tecnológicas.

El vigente art. 51 del E.T. fija, en base a las Directivas comunitarias de referencia, distintos umbrales cuantitativos para que pueda hablarse de despido colectivo de forma legal. Se refiere con estos umbrales a: a) tiene que alcanzar un número o porcentaje determinado de despidos

propuestos, en proporción con el volumen de la plantilla de la empresa y *b*) ese número deberá computarse dentro de un periodo de tiempo de hasta noventa días.

3.1 Número de trabajadores afectados.

La cuantía de despidos propuestos para poder determinar el despido dentro de la categoría de despido colectivo se determina en función del número de trabajadores en plantilla de la “empresa”, concepto que se emplea en el art. 51.1 del E.T., separándose de la Directiva 98/59 CE, que utiliza el concepto de “centros de trabajo”. Pero el concepto del E.T. prevalece como el concepto más favorable para los trabajadores.

3.2 Extinciones contractuales computables.

El art. 51.1 de E.T. incluye una regla que no está del todo clara, cogida casi literalmente de la Directiva 92/567CEE. Determina que para poder computar los despidos, a efectos de determinar si existe despido colectivo “se tendrá en cuenta del mismo modo cualesquiera otra extinciones producidas en el periodo de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador, siempre que su número sea, al menos de cinco”. Estas extinciones se refieren a despidos por causas objetivas (art. 52 *c*) y *e*) del E.T.), los despidos disciplinarios improcedentes y con dudas, las bajas incentivadas. La norma excluye de este cómputo de extinciones que dan lugar al despido colectivo a las incluidas en el art. 49.1*c*) del E.T.

3.3 Periodo de cómputo de los despidos colectivos; prevención legal frente a actuaciones fraudulentas.

Como la Ley exige que el número referido anteriormente de trabajadores despedidos se produzca en un plazo de 90 días, el art. 51.1 E.T. determina una medida cautelar la cual va destinada a evitar que los empresarios actúen fraudulentamente fraccionando los despidos que se proponen llevar a cabo, distribuyendo los despidos en más de un periodo de noventa días, sin alcanzar dentro de cada periodo el umbral de trabajadores que hace nacer al despido colectivo.

Esta medida cautelar trata en reputar como nulos los referidos despidos adicionales, lo que procederá siempre que sean tramitados como despidos por causas objetivas, que su segregación del periodo de noventa días quede sin justificación por parte del empresario o bien que los distintos grupos de despidos que se han fraccionado se funden en la misma causa.

En consecuencia de estos, los despidos que se efectúen dentro del periodo de noventa días se consolidan como despidos por causas objetivas, y son sólo los que sobrepasan tal periodo, alcanzando (sumados los anteriores) el umbral de despido colectivo, los que se ven afectados por la declaración de nulos.

3.4 Régimen de los despidos que no alcancen los requisitos numéricos exigidos al despido colectivo.

En este sentido señalar brevemente que los despidos que se basen en una causa económica, técnica, organizativa o de producción que, aun siendo varios los trabajadores afectados, no alcancen los umbrales cuantitativos dentro del periodo de noventa días, no constituyen despido colectivo, sino despidos por causas objetivas (art. 52 *c*) del E.T.)

4. PROCEDIMIENTO DEL DESPIDO COLECTIVO.

La Reforma Laboral de 2012 ha liberalizado y simplificado el procedimiento de despido colectivo, eliminando la obligatoriedad de autorización administrativa previa que venía rigiendo desde el Decreto “de crisis” de 26 de Enero de 1944. La nueva regulación prescinde de los objetivos de futuro al despido, limitándose solo a exigir la prueba de que existen unos desajustes en la plantilla que pueden corregirse mediante el despido (Audiencia Nacional 4 de Julio de 2013).

El procedimiento de despido colectivo se inicia lógicamente por decisión del empresario, mediante el acto de comunicación escrito a los representantes de aquellos trabajadores afectados por el despido.

4.1 Periodo de consultas.

Esta primera fase del procedimiento es un reconocimiento de la función que corresponde a la autonomía de las partes que son el empresario y los representantes de los trabajadores del centro de trabajo o empresa, en orden a decisiones que puedan afectar a ambas partes. Si esta fase de periodo de consultas no se produce, el despido colectivo se declarará como nulo (art. 124.11 Ley Reguladora de la Jurisdicción Social [en adelante LRJS]), La apertura de este periodo de consultas, como hemos mencionado anteriormente, ha de ser comunicada por el empresario a los representantes de los trabajadores, de este escrito se remite copia a la autoridad laboral. En esta comunicación se deberá de hacer constar las causas que han propiciado al despido, el número de los trabajadores afectados y la calificación profesional de tales trabajadores en el último año, también el periodo previsto para la realización de los despidos, los criterios que han sido seguidos para la asignación de esos trabajadores como afectados, la copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes para iniciar el procedimiento de despido colectivo y la relación de los representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, la indicación de la falta de constitución de esta. Esta comunicación deberá siempre de acompañarse de una memoria explicativa y de la información necesaria para acreditar las causas que han sido alegadas para el despido. (art. 51.2 del E.T.)

La duración máxima para este periodo de consultas entre el empresario y los representantes de los trabajadores es de treinta días naturales o de quince si se trata de empresas que tienen menos de cincuenta trabajadores. El objetivo de este periodo es negociar como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir el número de los trabajadores afectados y atenuar sus consecuencias mediante diversas medidas sociales de acompañamiento, como pueden ser las medidas de recolocación, acciones de formación para los trabajadores o de reciclaje profesional, etc. Las referidas consultas deberán de producirse en una única comisión negociadora, cuya decisión tendrá efecto sobre los centros de trabajo que hayan sido afectados por el procedimiento.

El número de negociadores tanto por parte del empresario como por parte de los representantes de los trabajadores no podrá exceder de trece. En cuanto al régimen de intervención de dichos negociadores se realizará según lo dispuesto en el art. 41.4 del E.T. para las consultas de aquellos procedimientos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Parte importante en este periodo es que las partes están obligadas a llevar la negociación bajo el principio de la “buena fe” según determina el art. 51.2 E.T. con el fin de llegar a un pacto o acuerdo entre las partes. Pero en el caso de llegar a un acuerdo este no tendrá la naturaleza de convenio colectivo.

Para llegar al referido acuerdo es preciso la conformidad del empresario y de la mayoría de los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales o, en su defecto, de las comisiones “ad hoc” (comisión creada para esto) y reguladas en el art. 41.4 E.T. Asimismo este art. 41.4 prevé la posibilidad de que los trabajadores opten por *a)* asignar su representación para la negociación de un acuerdo a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida esta por los trabajadores democráticamente, o *b)* atribuir la representación a una comisión con el mismo número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y los cuales estuvieran legitimados para formar parte de de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

Si el periodo de consultas finalizará con un acuerdo entre las partes, el empresario deberá remitir copia de este acuerdo a la autoridad laboral, que podrá impugnarlo ante la jurisdicción social si apreciara vicios de fraude, coacción, dolo o abuso de derecho.

En caso de que las consultas concluyeran sin acuerdo, el empresario podrá decidir el despido colectivo y debe poner este en conocimiento de los representantes de los trabajadores y de la autoridad laboral. Si han transcurridos 15 días desde la última sesión del periodo de consultas y el empresario no ha comunicado su decisión sobre el despido colectivo, se produce automáticamente la caducidad de este periodo de consultas. Tanto si el periodo finaliza con acuerdo o sin acuerdo alcanzado, el empresario podrá notificar el despido a cada uno de los trabajadores afectados, en la misma forma que se haría si el despido fuese por causas objetivas, es decir, poniendo a disposición del trabajador la indemnización legalmente prevista, la cual es de veinte días de salario por año de servicios, con un máximo de doce meses.

El art. 51.2 del E.T. da la posibilidad a las partes de en cualquier momento sustituir las consultas por un procedimiento de mediación o arbitraje.

La decisión de despido colectivo por parte del empresario será impugnabile por los representantes de los trabajadores ante la Sala de lo Social del TSJ correspondiente o de la

Audiencia Nacional. Las demandas individuales que realicen los trabajadores despedidos se resolverán en el Juzgado de lo Social como si se tratara de despidos por causas objetivas.

4.2 Intervención de la autoridad laboral.

El Real Decreto-Ley 3/2012 pone fin a la potestad que desde 1944 venía ejerciendo la Administración Laboral para autorizar los expedientes de regulación de empleo, entre ellos también, el procedimiento de despido colectivo.

Esto no impide que haya conservado la autoridad laboral otras facultades, en consonancia con lo previsto en la Directiva 98/59/CE. Así, el empresario que inicia el procedimiento debe comunicar su propósito a dicha autoridad, y ésta a su vez lo pondrá en conocimiento de la entidad gestora de las prestaciones de desempleo y recabará un informe que no será vinculante, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. A la autoridad laboral compete velar por la efectividad del periodo de consultas y formular advertencias y recomendaciones a las partes, también deberá realizar funciones asistenciales y mediadoras. Como ya sabemos, concluido el periodo de consultas el empresario deberá de comunicar el resultado de este a la autoridad laboral, que podrá impugnar los acuerdos que se hayan adoptado cuando estime que estos se han alcanzado mediante dolo, fraude, coacción o abuso de derecho, o cuando la entidad gestora de la prestación por desempleo hubiese informado de que el acuerdo tuviera como objetivo el obtener prestaciones de forma indebida.

4.3 Deberes de información.

Al procedimiento deben de acompañarle los deberes de información y comunicación. Esto rige también en el supuesto de que haya un grupo de empresas y la decisión de realizar el despido la haya ejercido aquella que ejerza el control sobre el empresario contractualmente vinculado al trabajador despedido, como se cita en el art. 51.8 E.T.

Por lo tanto para cumplir con estos deberes el empresario deberá como hemos citado anteriormente comunicar la apertura del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores y entregando copia de este aviso a la autoridad laboral.

Esta comunicación empresarial deberá de tener un contenido para que su eficacia pueda ser válida.

El empresario deberá de acreditar en dicha comunicación toda la documentación que sea necesaria para alegar las causas que han motivado el despido colectivo. Como por ejemplo:

- Una memoria explicativa de todas las causas que han motivado el despido.
- Cuando el motivo del despido haya sido por causa económica deberá de presentar la documentación que convenga y las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios empresariales integradas estas por el balance de situación, la cuenta de pérdidas y ganancias, estados de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, informe de gestión, etc. En el caso de que la empresa no esté sujeta a la obligación de realizar auditoría de las cuentas, deberá de aportar una declaración donde se afirme la exención de esta auditoría. Además si el empresario alega que la situación económica negativa de la empresa se debe a una disminución en los ingresos o en las ventas, tiene que aportar documentación donde se demuestre que esta disminución se ha producido al menos durante los tres últimos meses consecutivos.
- Si se da el caso de que la empresa que realiza el despido colectivo está integrada en un grupo de empresas con obligación de formar cuentas consolidadas cuya sociedad dominante o principal tenga su domicilio en España, deberá de acompañar las cuentas anuales e informes de gestión consolidados de la sociedad dominante de dicho y que estén debidamente auditadas.
- Si la causas del inicio del procedimiento se debe a causas técnicas, tendrá que acreditar los informes técnicos que muestren dichas causas, o en su caso que la concurrencia de las causas técnicas se derivan de cambios en los sistemas de y métodos de trabajo. De la misma forma si las causas son de índole organizativa.
- Si fuera de índole productiva, deberá de acompañar también los informes técnicos y además de que el motivo de estas causas se debe a una disminución de la demanda del producto o servicio que la empresa presente en el mercado.
- Número y clasificación de los trabajadores que estén implicados en el despido, así como el número de trabajadores empleados habitualmente durante el último año. Cuando el despido afecte a más de un centro de trabajo, la información presentada por el empresario se desglosará por centro y en su caso por provincia y comunidad autónoma.

- Si el despido afecta a más de 50 trabajadores, deberá de aportar un plan de recolocación externa para estos trabajadores.

4.4 Tramitación del procedimiento.

La autoridad laboral una vez ha recibido la comunicación del inicio del periodo de consultas, esta la comunicara a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará un informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación de la empresa y sobre el desarrollo del periodo de consultas. Este informe debe ser dictado en el plazo de 15 días desde que se ha notificado a la autoridad laboral al final del periodo de consultas, quedando incorporado este informe al procedimiento.

Para velar por la efectividad el periodo de consultas la autoridad laboral puede remitir advertencias y recomendaciones a las partes, pero estas no supondrán, en ningún caso, la paralización ni suspensión del procedimiento.

Como hemos citado antes, el empresario debe de comunicar el resultado del periodo de consultas a la autoridad laboral finalizado el mismo. Si se alcanza un acuerdo entre las partes, se deberá de remitir copia íntegra del acuerdo. Si no hay acuerdo comunicará a los representantes de los trabajadores y autoridad laboral la decisión de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones de este. Una vez comunicado esto a los representantes de los trabajadores, el empresario tiene que comunicárselo de manera individual a cada uno de los trabajadores.

4.5 Las medidas sociales de acompañamiento y el plan de recolocación externa.

El periodo de consultas como sabemos se trata de intentar evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recursos de medidas sociales de acompañamiento, como pueden ser las medidas de recolocación para los trabajadores, acciones de formación o reciclaje profesional para mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

Como hemos citado en el punto anterior, si el despido afecta a más de cincuenta de trabajadores de la misma empresa, esta deberá de ofrecer a los trabajadores que hayan sido afectados por el despido, un plan de recolocación externa y este debe ser a través de empresas de recolocación autorizadas. Este plan debe ser diseñado para un periodo mínimo de seis meses y tiene que incluir medidas de formación y orientación profesional, así como una atención individualizada a cada trabajador afectado y una búsqueda activa de empleo. El coste del plan de recolocación no debe de recaer en ningún caso sobre los propios trabajadores, sino que es la empresa la encargada de asumir el coste del plan. Si el empresario incumple con la obligación de elaborar el plan de recolocación y las medidas sociales de acompañamiento, puede dar lugar a una reclamación por parte de los trabajadores.

La autoridad laboral tiene que verificar la acreditación del cumplimiento de esta obligación a través del Servicio Público de Empleo competente y posteriormente requerirá a la empresa para que proceda a su cumplimiento.

Quiero expresar la importancia que para mi tienen estas medidas sociales de acompañamiento, ya que a través de estas, estamos tratando al trabajador más como persona que como parte de una empresa. Cuando se produce un despido, supone un fuerte golpe moral al trabajador, con las consecuencias negativas que puede acarrear, puesto que no todos los trabajadores asumen un despido de la misma manera. La ayuda al trabajador a través de planes de recolocación o formación personal, justo en el momento del despido, puede suponerle una valoración menos trágica de este. Facilitando así su inserción futura al mercado laboral, cosa que en estos tiempos de crisis no es fácil aún teniendo una cualificada formación profesional. Por lo que es importante que estas medidas sociales sean obligatorias en estos tipos de despido.

4.6 Despidos de trabajadores de edad madura.

El art. 51.9 del E.T. establece una regla para aquellas empresas no declaradas en concurso y que realicen un despido colectivo que afecten a trabajadores de más de cincuenta y cinco años y que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967. Esta regla obliga al empresario a abonar las cuotas destinadas a financiar un convenio especial de Seguridad Social que proteja a dichos trabajadores.

Añade el art. 51.11 del E.T. que las empresas que realicen también despidos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años de edad, están obligadas a efectuar una aportación

económica al Tesoro Público. En efecto, las empresas y grupos de empresas de más de cien trabajadores y que realicen despidos que afecten a estos trabajadores, deben de llevar a cabo esa obligación, siempre que concurren las circunstancias que enumera la Disposición Adicional 16ª de la Ley 27/2011, de 1.8, redactada por el Real Decreto-Ley 5/2013.

4.7 Despidos que afecten a más del 50 por 100 de los trabajadores de la empresa.

Cuando el despido que la empresa vaya a realizar afecte a más del 50% de trabajadores que forman la empresa, tiene el empresario el deber de comunicar tanto a los representantes legales de los trabajadores como a la autoridad competente, ya sea la administrativa o judicial, la venta de los bienes de la empresa, salvo aquellos bienes que formen parte de su tráfico de negocios habitual. La norma establecida en el art. 51.3 E.T. se inspira en el propósito de evitar posibles evasiones patrimoniales.

5. CAMBIOS TRAS LA REFORMA DE LA LEY 3/2012, DE 6 DE JULIO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL.

La reforma de 2012 supuso para el despido algunos cambios, aquí vamos a ver los más significativos. Se puede decir sin riesgo que supuso un cambio de “modelo” esta reforma, pues hubo un cambio que es considerablemente importante como fue el de la autorización administrativa para la realización del despido colectivo, ya que después de la reforma esta autorización desapareció, pasando a un sistema de toma directa de decisiones por parte del empresario.

Esta supresión de la autorización administrativa fue el sello distintivo y más considerable de la reforma laboral de 2012 en materia de despido, terminando así un proceso en el que desde la reforma de laboral de 1994 había que distinguir entre despidos colectivos y despidos menores.

También tras la reforma hubo una nueva redacción del art. 51 E.T., y aunque la autoridad laboral estaba aparentemente desplazada, llegaría a tener un cierto protagonismo en el aspecto seguimiento y supervisión de esta clase de despidos.

La reforma laboral de 2012 supuso una nueva reformulación de las causas del despido colectivo por razones económicas, concretamente en la situación económica negativa ha desaparecido la referencia a la necesidad de que las pérdidas o la disminución de ingresos afecten a la viabilidad de la empresa o a la capacidad de mantener el volumen de empleo, con el objetivo de obtener una mayor objetividad. Por lo que ahora no hay una definición de la situación económica negativa y la norma no tiene ahora tal definición sino unos ejemplos en los que dice “en casos tales, como...”, pero repite algo que ya aparecía en la norma anterior a la reforma como es lo de “la existencia de pérdidas, actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas”, especificando que la disminución de ingresos hace referencia a los ingresos ordinarios de la empresa. La nueva norma aporta además una especificación importante diciendo que “en todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior registrado en el mismo trimestre del año anterior”.

Una pregunta que está en el aire es la de si ¿justifica cualquier situación económica negativa por sí misma los despidos?, esto abarca un terreno algo inseguro de la nueva reforma. Un ejemplo es si una empresa X durante tres trimestres consecutivos tiene una caída de sus ingresos o ventas de 2€ cada mes, caída que se corresponde simétricamente con los nueve meses correspondientes al anterior. La caída de ingresos o ventas, si sumamos los nueve meses sería de 18€, ¿justificaría esto el despido de 50 trabajadores en su empresa? Sería algo ilógico. Por eso se cree que en la nueva norma falta la “conexión de funcionalidad o instrumentalidad” ya que la situación negativa no basta por sí misma para poder justificar los despidos si no que es necesario algo más.

Por lo que la justificación de despido económico tiene que realizarse en los siguientes tres pasos: 1) acreditar que exista una situación económica negativa grave 2) establecer el efecto de esa situación sobre los contratos de trabajo, en medida en que esta situación económica grave crea la necesidad de amortizar total o parcialmente esos puestos de trabajo y 3) mostrar una adecuación de las medidas extintivas que se han adoptado para responder a esa necesidad.

También la reforma ha afectado a las demás causas de despido colectivo como son las técnicas, organizativas y productivas. Antes a la reforma se decía que se debían de acreditar

los cambios que hubieran tenido lugar (prueba de hechos) y justificar, es decir, argumentar que la medida extintiva de contratos que se va a llevar a cabo va a contribuir a prevenir una evolución negativa futura o va a mejorar la situación de la empresa. Pero en este aspecto es también necesaria la conexión de funcionalidad anteriormente citada para las causas económicas; por ejemplo en este caso no basta con comprar un ordenador para justificar un despido, si no que es necesario que el cambio técnico, productivo u organizativo tenga un efecto sobre los contratos de trabajo. Lo que pasa en estos casos es que se produce una innovación técnica u organizativa que determine que es necesaria una reducción de plantilla. Por lo que la justificación del despido requiere aquí tres pasos:

- Acreditar que existe esa innovación técnica u organizativa
- Acreditar que tal innovación hace innecesario un determinado número de trabajadores.
- Acreditar que la innovación tiene una justificación en términos gestión empresarial.

En cuanto a la causa productiva, la cual consiste en una caída de la demanda de productos que la empresa aporta al mercado, se entiende como una causa económica porque esta caída repercute en sus ingresos, a la vez también en su nivel de producción, lo que reducirá el número de trabajadores necesario para alcanzar la producción necesaria. Por tanto hay que acreditar no solo la caída de la demanda del producto de la empresa, sino la incidencia que esa caída del nivel de producción pueda tener en el nivel de empleo.

Además de los cambios en las causas, la norma aporta una regulación más detallada sobre el periodo de consultas, una acotación más específica tanto de las facultades como de las obligaciones del empresario respecto al despido colectivo, también una atención más directa a la situación y a las expectativas de formación y recolocación de los trabajadores que han sido afectados por el despido.

6. EL DESPIDO COLECTIVO EN EL PROCEDIMIENTO CONCURSAL. EL “EXPEDIENTE JUDICIAL” DE REGULACIÓN DE EMPLEO.

La Ley 38/2011, de 10 de octubre (LA LEY 19112/2011), de reforma de la Ley 22/2003, de 9 de julio (La Ley 1181/2003), Concursal ya en su Preámbulo y haciendo citación de el

deterioro de la situación económica, entiende que esta situación ha acentuado determinados aspectos de la legislación poniendo así de manifiesto el incumplimiento de uno de los propósitos principales de la Ley como es la conservación de la actividad profesional por parte de la empresa concursada de manera que la mayor parte de los concursos que se llevan a cabo finalizan con la liquidación de la empresa, el cese de actividades y con el despido de los trabajadores. Estas afirmaciones condujeron a modificar los apartados 1,2,4,5,6,7, 8 y 10 del art. 64 de la Ley Concursal partiendo de la base de que cualquier consideración de que los expedientes de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, incluyendo traslados colectivos, y se suspensión o extinción de la relación laboral, una vez que se ha declarado el concurso en la empresa, estos se tramitarán ante el juez encargado de asumir el concurso, por lo tanto el procedimiento es distinto al que puede afectar a una empresa que no está afectada por el concurso.

La reforma llevada por la Ley 3/2012 ha distanciado su régimen común del concursal, esto se ve en que por ejemplo los trabajadores de la empresa concursada mediante sus representantes legales pueden pedir al juez la extinción colectiva, siempre que esta solicitud exponga y justifique las causas motivadoras de las medidas colectivas pretendidas y los objetivos que se pretenden conseguir con éstas para asegurar la viabilidad de la empresa y del empleo en el futuro.

En cuando a las consecuencias del periodo de consultas se vuelve a garantizar un procedimiento de consulta-negociación, entre la administración concursal y los representantes de los trabajadores, pero en este caso el expediente de regulación de empleo no tendrá un carácter administrativo-laboral, sino que su carácter será judicial, por lo que terminará mediante un “Auto” que le corresponde emitir al juez del concurso. En el caso de que en el periodo se logre alcanzar un acuerdo, en el acuerdo singularmente se recogerá la identidad de los trabajadores afectados y se fijarán las indemnizaciones, según se establezcan en la legislación laboral. En el caso de que no se llegue a un acuerdo, el juez dará audiencia a las partes que hubiesen intervenido en el periodo de consultas, para lo cual, el secretario del juzgado les convoca para comparecer, para formular alegaciones y poder aportar la prueba documental, pudiendo las partes sustituir esta comparecencia por un trámite escrito de alegaciones por tres días. Si se acordara la extinción colectiva de los contratos de trabajo, el auto que dicte el juez tendrá carácter fundamental ya que la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social formula que la sentencia puede declarar nula la decisión extintiva si el empresario no

ha obtenido la autorización judicial a través del juez del concurso en los supuestos en que esté legamente prevista.

El auto surtirá efecto desde el momento en que se dicte, salvo que este disponga otra fecha posterior, además el auto producirá las mismas consecuencias que la resolución administrativa de la autoridad laboral recaída en un expediente de regulación de empleo, a efectos del acceso de los trabajadores a la situación legal de desempleo.

Podemos añadir que en el marco del expediente concursal, la autoridad laboral limita su intervención a evacuar un informe sobre las propuestas o el acuerdo colectivo alcanzado, informe el cual deberá ser emitido en el plazo de quince días, pudiendo la autoridad laboral oír a la administración concursal y a los representantes de los trabajadores antes de emitir el informe, por lo que sería posible un trámite administrativo de audiencia previa ante la autoridad laboral competente.

También sería importante dejar constancia de que como establece el art. 61.2 de la Ley Concursal, la declaración de concurso no constituye la extinción automática de los contratos de trabajo, pero esta situación de concurso si puede suponer un fundamento para extinguirse cuando posteriormente lo soliciten del juez del concurso y este lo autorice. Según este artículo la declaración de concurso no afectará a la vigencia de los contratos con obligaciones recíprocas pendientes de cumplimiento tanto a cargo del concursado como de la otra parte, las prestaciones a las que esté obligado el concursado se realizarán con cargo a la masa. Sin embargo, tanto la administración concursal en caso de suspensión, o el concursado en caso de intervención, pueden solicitar la resolución del contrato si lo estimaran conveniente siempre a interés del concurso.

7. EL DESPIDO COLECTIVO POR FUERZA MAYOR.

7.1 ¿Qué es la fuerza mayor como causa de despido?

La causa mayor indudablemente se trata de un hecho involuntario, y como hecho involuntario es imprevisible e inevitable. Un requisito de la fuerza mayor es que tiene que hacer imposible la práctica de la actividad laboral de manera definitiva. Por ejemplo algunos ejemplos de fuerza mayor pueden ser incendios, terremotos, inundaciones, guerras u otras situaciones

como que se realice una expropiación forzosa de bienes para la actividad o una revocación de una concesión administrativa.

La Autoridad Laboral por su parte debe de constatar el hecho inevitable e imprevisible. El hecho debe ser involuntario y que no se trate de ninguna circunstancia ilegal que sea imputable a la empresa. Por lo que no se entenderá como una causa de fuerza mayor que la empresa despidiera a unos trabajadores como consecuencia de que ha sufrido un desahucio por no pagar el alquiler, por ejemplo.

7.2 Procedimiento.

La existencia de la fuerza mayor como causa de la extinción de los contratos de los trabajadores, debe ser constatada por la Autoridad Laboral, da igual el número de trabajadores que han sido afectados por esta causa. El despido deberá de tramitarse mediante un Expediente de Regulación de Empleo Simplificado.

Este expediente se iniciará por el empresario acompañando los medios de prueba que éste estime oportunos. Deberán de comunicárselo a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo, ya que estos ostentan la condición de parte interesada durante la tramitación del expediente.

La resolución que deberá dictar la Autoridad Laboral, previa ésta a las actuaciones e informes indispensables, deberá de hacerla en el plazo de cinco días desde la presentación de la solicitud y esta tendrá efectos desde la fecha en que comenzó el hecho que causó la fuerza mayor.

Los despidos que se lleven a cabo sin antes observar el presente procedimiento o sin la oportuna autorización administrativa son nulos, procediendo la empresa a la inmediata readmisión de los trabajadores y a abonarle a estos los salarios que han dejado de percibir.

7.3 Indemnizaciones.

Cuando se da la situación de fuerza mayor las indemnizaciones que corresponde abonar a los trabajadores afectados, es la misma que para las causas técnicas, económicas, productivas o de organizativas, es decir, 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades.

Constata la Autoridad Laboral en beneficio de la empresa afectada que a tratarse de fuerza mayor, puede acordar que la totalidad o una parte de la indemnización correspondiente a los trabajadores puede ser satisfecha por el FOGASA, sin perjuicio de que la empresa luego tenga que abonarle a ellos las indemnizaciones.

8. EL DESPIDO COLECTIVO EN EL ÁMBITO DE UN GRUPO DE EMPRESAS.

Este asunto se está convirtiendo en un tema de creciente actualidad. El despido colectivo, como sabemos tiene su punto de referencia en la empresa, sin perjuicio de que la extinción de los contratos pueda alcanzar a todas las instalaciones de la empresa o solo a una parte de la totalidad de las instalaciones. Se da el caso de que en la sede jurisdiccional se ha planteado en repetidas ocasiones la cuestión de que en el momento de medir el impacto que producen las causas alegadas para el despido si se debe considerar a la totalidad de la empresa o solo una parte de la misma; por ejemplo un centro de trabajo. La jurisprudencia en esta situación viene defendiendo de que si en el despido colectivo se han alegado causas de tipo económico deberá de valorarse la situación global de la empresa (todos sus centros de trabajo), por el contrario cuando las causas que se alegan son técnicas, organizativas o de producción la valoración de estas causas puede limitarse al centro de trabajo en el cual se manifiesta esta patología técnica, organizativa o productiva.

Aunque el ámbito de referencia para el uso de las reglas legales del despido nunca ha traspaso los límites de la empresa, parece obvio que para los procesos de consulta y negociación tengan un buen desarrollo y para valorar y justificar la medida empresarial, puede ser ideal o necesario el que se dé a la luz una serie de circunstancias que afectan al funcionamiento o situación económica de esta, como es su eventual pertenencia a un grupo de empresas.

Este es uno de los motivos por el cual la normativa de la Unión Europea y desde hace unos años nuestra propia legislación, disponga de que si de da tal supuesto, no dejan de regir, las obligaciones ya conocidas de información y documentación que son requeridas con carácter general para este tipo de despidos. La empresa que realice el despido colectivo en ninguno de los casos podrá negarse a incumplir con tales deberes bajo el argumento de que la empresa matriz no le haya facilitado la información necesaria para ello. Por lo tanto el grupo de empresas no es ajeno a la regulación del despido colectivo.

¿Puede ser el grupo promotor del despido colectivo? El art. 51.8 del E.T. contempla la hipótesis, de que la decisión del despido hubiese sido tomada desde arriba, algo que puede ser lógico cuando la actividad empresarial forma parte del seno de un grupo de empresas con una dirección económica conjunta. Esto no supone que el grupo sea el empresario ni que las reglas legales que imponen al titular de la empresa puedan aplicarse sin más a quien aparece como dueño del correspondiente grupo de empresas. Cuando al empresario se le imponen unos deberes el art. 51 E.T. se está refiriendo al sujeto que es titular de la empresa, considerada esta de forma individual. La dirección del grupo de empresas podría decidir, a través de su estrategia que se llevarán despidos colectivos dentro del grupo, ya sea en una empresa del grupo, en algunas o en todas de ellas, pero estas decisiones si se produjeran las cargas que vienen impuestas por la ley corresponderían a cada uno de los titulares de las empresas afectadas. Esto supone que si en el despido colectivo llevado a cabo por la dirección del grupo se ven afectadas varias empresas dentro del grupo de empresas, se pondría en marcha una pluralidad de procedimientos de despido colectivo dentro del mismo grupo, es decir, uno para cada centro de trabajo.

9. IMPUGNACIÓN DEL DESPIDO COLECTIVO.

El E.T. en su artículo 51.4 indica que una vez que el empresario ha comunicado la decisión de despido a los representantes legales de los trabajadores, este podrá notificar individualmente a cada trabajador el correspondiente despido, haya habido o no un acuerdo durante el periodo de negociación, el cual como hemos dicho anteriormente es de obligada realización. Por lo que esto supone que los despidos colectivos deberán ser individualizados, es decir, la extinción del contrato exige una serie de requisitos por parte del empresario como son:

- La comunicación por escrito al trabajador indicándole cual ha sido la causa de su despido.
- Poner a disposición del trabajador la indemnización de veinte días por año trabajado, prorrateándose por meses aquellos periodos de tiempo que han sido inferiores al año y con un máximo de doce mensualidades.
- Si la extinción del contrato se fundamenta en causas de tipo económico y como consecuencia de esa situación económica negativa la empresa no puede hacer frente a la indemnización que le corresponde al trabajador, el empresario, siempre y cuando lo haga constar en la comunicación escrita, podrá no abonar esta indemnización, sin perjuicio del derecho del trabajador a exigir su abono cuando tenga efecto la decisión extintiva.
- Concesión de un plazo de preaviso de quince días, computado este desde que se le entrega al trabajador la comunicación personal hasta la extinción del contrato.

Por lo que a partir de este momento queda abierta la impugnación del despido.

El artículo 51.6 del E.T. nos dice que *“La decisión empresarial podrá impugnarse a través de las acciones previstas para este despido. La interposición de la demanda por parte de los representantes de los trabajadores paraliza la tramitación de las acciones individuales que ya estén en proceso, hasta la resolución de las acciones colectivas”* También alega que *“la autoridad laboral podrá impugnar aquellos acuerdos adoptados en el periodo de consultas cuando hayan sido alcanzados mediante dolo , fraude, coacción o abuso de derecho a efectos de su posible declaración como nulo, así como cuando la entidad gestora de las prestaciones por desempleo hubiese informado que la decisión extintiva por parte de la empresa pudiese tener como objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados en el despido por inexistencia de la causa legal motivadora de este”*.¹

Como hemos referido en el párrafo anterior, la impugnación puede iniciarse como un proceso colectivo o individual. En el proceso colectivo se inicia por los representantes de los trabajadores o el empresario, en el individual el trabajador afectado puede impugnar el

¹ Gobierno de España (1995), Art. 51.6 del “Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.”

despido a través del procedimiento previsto en los artículos 120 a 123 de la Ley 36/2011, con las siguientes especialidades:

a) Cuando el despido colectivo no haya sido impugnado por las causas generales para ello, serán de aplicación al proceso individual de despido las siguientes reglas específicas:

- El plazo para la impugnación del despido tendrá lugar una vez transcurrido veinte días para el ejercicio de la acción por parte de los representantes de los trabajadores.

- Cuando la causa principal de debate sea las preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados.

- Como ya sabemos, el despido será nulo cuando el empresario no haya realizado el periodo de consultas o no haya entregado la documentación prevista en el artículo 21.2 del E.T.

- El despido podrá ser impugnado cuando la extinción del contrato que ha sido acordada con el empresario se haya realizado sin respetar las prioridades de permanencia que pudieran estar establecidas en las leyes, los convenios colectivos o bien en los acuerdos conseguidos durante el periodo negociador. Esta nulidad nunca afectará a aquellas extinciones realizadas dentro del propio despido y que se han realizado respetando las prioridades de permanencia.

b) Si el despido colectivo ha sido impugnado a través del procedimiento regulado en el anterior apartado de este artículo 124.13, serán de aplicación:

- Que el plazo de caducidad para la impugnación individual comenzará a computar desde que adquiere firmeza la sentencia dictada en el proceso colectivo, o en su defecto desde la conciliación judicial.

- La sentencia que sea firme o el acuerdo de conciliación judicial tendrá eficacia de cosa juzgada sobre los procesos individuales, por lo que el objeto de estos procesos quedará limitado a aquellas cuestiones de carácter individual que no hayan sido objeto de la demanda formulada.

9.1 Motivos de impugnación.

Están legitimados para impugnar la decisión empresarial los representantes de los trabajadores, no parece posible la legitimación de comisiones “ad hoc”. Cuando la impugnación sea formulada por los representantes sindicales, estos tienen que tener la suficiente implantación en el ámbito del despido colectivo, esto se refiere a un vínculo especial y concreto con el objeto de debate de conflicto.

Según el artículo 124.3 de la Ley 36/2011 la impugnación empresarial cabrá cuando la decisión extintiva no haya sido impugnada bien por los representantes de los trabajadores o bien por la Autoridad Laboral. Una vez que ha transcurrido el mencionado plazo de caducidad de veinte días para el ejercicio de la acción por parte de los representantes de los trabajadores, en tal caso el empresario, en el plazo de veinte días a partir de la finalización del plazo anterior, puede ya interponer demanda con la finalidad de que se declare ajustada a derecho su decisión extintiva.

En lo que se refiere a la legitimación pasiva, está la ostenta el empresario pero en caso de que en el periodo de consultas no se haya llegado a un acuerdo, también deberá de demandarse a los firmantes del mismo. Asimismo estarán legitimados pasivamente los representantes de los trabajadores.

Motivos de impugnación:

- Que no concurre la causa legal que ha sido indicada en la comunicación escrita entregada al trabajador, es decir, que no concurren las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o de fuerza mayor.
- Que no se ha realizado el obligatorio periodo de consultas o no se ha entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del E.T. o se no ha respetado el procedimiento indicado en el artículo 51.7 del propio Estatuto.
- Que el empresario no ha respetado el procedimiento que viene establecido en el artículo 51.7 del E.T., que se trata de que cuando el despido colectivo se ha fundado en causa de fuerza mayor, debe tramitarse un expediente de regulación ante la Autoridad Laboral, el cual tendrá una resolución en la que se indique la existencia o no de la fuerza mayor que ha sido alegada por la empresa, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados.
- Que la decisión extintiva se ha adoptado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

- Que la propia decisión extintiva se haya efectuado incumpliendo los derechos fundamentales y las libertades públicas.

En ninguno de los casos podrán ser objeto en este proceso aquellas pretensiones que son relativas a la inaplicación de las reglas de prioridad de permanencia previstas legal o convencionalmente en el acuerdo que se haya adoptado durante el periodo de consultas.

El proceso de impugnación tendrá carácter urgente y la preferencia en el despacho de estos asuntos debe ser absoluta sobre cualquier otra preferencia en proceso, salvo aquellas relativas a los derechos fundamentales y libertades públicas. Contra las resoluciones de tramitación que se dicten no cabe recurso, salvo el recurso de declaración inicial de incompetencia.

9.2 La demanda.

Como hemos mencionado anteriormente en el caso de que el correspondiente periodo de consultas hubiera finalizado con acuerdo, también se deberá de demandar a los firmantes del mismo.

Para la presentación de la demanda no tiene porque agotarse ninguna de las formas de evitación del proceso de manera que el apartado 1 del artículo 64 de la Ley 36/2011 fija que se exceptúa del requisito del intento de conciliación a los relativos a la impugnación del despido colectivo por los representantes de los trabajadores.

Una vez que se ha admitido a trámite la demanda, será el secretario judicial quien se encargue de dar traslado de la misma al empresario demandado y le requerirá a este para que en el plazo de cinco días presente la documentación y las actas sobre el periodo de consultas y la comunicación a la Autoridad Laboral del resultado del proceso negociador. El secretario judicial en ese mismo requerimiento ordenará también al empresario para que en el plazo de cinco días haya constar a los trabajadores afectados mediante una notificación de la existencia del proceso planteado por los representantes de estos, para que en el plazo de quince días los trabajadores comuniquen al órgano judicial un domicilio a efectos de notificación de la sentencia.

En el caso de que se produjera por parte del empresario una negativa injustificada a remitir estos documentos o a informar a los trabajadores que pudieran ser afectados, el secretario judicial deberá de reiterar por la vía urgente su inmediata remisión de estos documentos en el plazo de tres días, con apercibimiento de que de no cumplirse en este segundo requerimiento se impondrá las medidas a las que se refiere el apartado 5 del artículo 75, el cual dice lo siguiente *“El incumplimiento de las obligaciones de colaboración con el proceso y de cumplir las resoluciones de los jueces y tribunales y de los secretarios judiciales en su función de ordenación del procedimiento y demás competencias atribuidas por el artículo 456 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, sin perjuicio de lo previsto en los apartados 3 y 4 anteriores, darán lugar, respectivamente, a la aplicación de los apremios pecuniarios a las partes y de las multas coercitivas a los demás intervinientes o terceros, en los términos establecidos en los apartados 2 y 3 del artículo 241, pudiendo ser oídos en justicia en la forma prevista en el apartado anterior.”*² Se podrán tener por ciertos los efectos del juicio posterior los hechos que pretende acreditar la parte demandante. Cuando se admite la demanda, el secretario judicial recabará de la Autoridad Laboral copia del expediente administrativo relativo al despido colectivo.

En la citación dirigida a las partes deberá de acordarse de oficio el previo traslado entre las mismas o la aportación anticipada, en soporte preferiblemente informático y con cinco días de antelación al juicio, de la prueba documental o pericial, que por su forma compleja o su amplio volumen, sea conveniente realizar de manera previa al momento de la práctica de la prueba.

Como ya dijimos anteriormente, si se ha iniciado el proceso y se plantea demanda de oficio porque se aprecia fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión de los acuerdos de suspensión, reducción o extinción de la jornada, o si se da el caso de que la entidad gestora correspondiente de la prestación por desempleo hubiese informado que la decisión extintiva realiza por la empresa puede tener como objetivo la intención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectado en el proceso, se suspenderá la demanda hasta la resolución del proceso. En este caso, estará autorizada la Autoridad Laboral para ser parte en el proceso incoado por los representantes de los trabajadores o el empresario. Una vez que la sentencia a adquirido firmeza, tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso de oficio que estaba pendiente de resolución.

² Gobierno de España (2011), Art. 75 de la “Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.”

9.3. Sentencia

El plazo del que dispone el Juez para dictar la sentencia es de cinco días los cuales son siguientes a la celebración del juicio. La sentencia solo puede ser recurrible por las partes en casación ordinaria de manera que se declarará ajustada a derecho la decisión extintiva cuando el empresario por su parte acredite la causa legal del despido colectivo, cumpliendo en todo caso con lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores; loa cuales hacen referencia al periodo de consultas y a la existencia de fuerza mayor respectivamente. La Ley 36/2011 de 10 Octubre con la que estamos trabajando, en su artículo 191 apartado 3 en la letra a), establece que proceder en todo caso la suplicación en los procesos de despido o extinción del contrato, salvo en aquellos procesos de despido colectivo que hayan sido impugnados por los representantes de los trabajadores.

El despido colectivo será **ajustado a derecho** cuando las causas que justifican la decisión extintiva sean las causas tradiciones, es decir, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Además se debe de acreditar la existencia de la causa extintiva y el empresario deberá de haber cumplido lo previsto en el artículo 51.2 del E.T., que es lo siguiente:

- Que se haya realizado el correspondiente periodo de consultas, con la posibilidad de evitar el despido colectivo y de suavizar sus consecuencias mediante medidas sociales como pueden ser medidas de acompañamiento o recolocación.
- Que esta apertura del periodo de consultas haya sido comunicada a los representantes de los trabajadores y a la Autoridad Laboral, con los datos de los trabajadores que se exigen en la norma, con una memoria explicativa del despido, es decir, de las causas, todo esto por escrito.
- Que el pertinente periodo de consultas haya estado imperado por la buena fe de las partes, siempre con el objetivo de llegar a un acuerdo.
- Que el resultado de este periodo de consultas se haya comunicado a la autoridad laboral. Haya habido o no acuerdo.

Si la sentencia califica el hecho como **no ajustado a derecho** se deberá de considerar que su naturaleza es declarativa, debiendo el trabajador ejercer una acción de manera individual, que por el efecto de cosa juzgada la resolución del Juez deberá de determinar la improcedencia del despido. La sentencia será declarada no ajustada a derecho en el caso de que el empresario no haya acreditado las causas legales del despido en la comunicación escrita anteriormente exigida. Las consecuencias de esta declaración serán las mismas que para el despido improcedente. Por lo que si esto ocurre, deberemos de aplicar el artículo 56 del E.T., en el que dice que el empresario en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar por readmitir al trabajador despedido o abonarle a este una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

Si se produce la nulidad del despido colectivo, la sentencia declara el derecho de los trabajadores a la inmediata reincorporación a su puesto de trabajo, como hace referencia el artículo 123 de la Ley 36/2011, que en sus apartado 2 establece que cuando se declare improcedente o nula la decisión extintiva, al empresario se le condenará en los términos previstos para el despido disciplinario, sin que los salarios de tramitación puedan deducirse de los correspondientes al periodo de preaviso. Pero también dice este artículo es su apartado 3 que si se procede a la readmisión del trabajador este deberá de hacer el reintegro de la indemnización que ha recibido a causa del despido colectivo, una vez que la sentencia que declara improcedente o nula la decisión extintiva haya adquirido firmeza. El despido colectivo será nulo cuando:

- El empresario no haya celebrado el correspondiente periodo de consultas o no haya entregado la documentación que se prevé en el artículo 51.2 del E.T.
- Cuando el procedimiento celebrado para los despidos colectivos no sea el indiciado en el artículo 51.7 del E.T.
- Cuando no se haya tramitado el correspondiente expediente de regulación de empleo concursal.
- Si el despido colectivo se ha celebrado vulnerando los derechos fundamentales y las libertades públicas.

Esta declaración de nulidad supone la reincorporación de los trabajadores afectados por el despido a su puesto de trabajo.

Cuando la sentencia adquiere firmeza, esta deberá de ser notificada a quienes hubieran sido parte del proceso judicial y a los trabajadores afectados por el despido colectivo y que hubiesen puesto en conocimiento del órgano judicial correspondiente un domicilio a efectos de notificaciones. Esta sentencia firme también se deberá de notificar a la Autoridad Laboral, a la entidad gestora encargada de la prestación por desempleo y a la Administración de la Seguridad Social cuando no hubieran sido parte estas del proceso judicial. Este deber de notificación debe de realizarse en el despido colectivo ajustado a derecho y en el despido colectivo no ajustado a derecho.

9.4 La competencia objetiva, funcional y territorial.

La **competencia objetiva** encargada de conocer sobre la impugnación de los despidos colectivos se atribuye a la Jurisdicción Social. El Real Decreto 3/2012 en su disposición transitoria undécima vino a establecer que la modalidad procesal prevista en el artículo 124 de la Ley Reguladora de Jurisdicción Social será de aplicación a los despidos colectivos que hayan sido iniciados con posterioridad a la entrada en vigor de este decreto Ley.

En referencia a la **competencia funcional**, serán las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia y Audiencia Nacional quienes conocerán en única instancia de aquellos procesos de despido colectivo que hayan sido impugnados expresamente por los representantes de los trabajadores y aunque no se diga también se le atribuirán esta competencia a las Salas de lo Social cuando el demandante es el empresario en los términos previsto en el apartado 3 del artículo 124 de Ley el cual dice que cuando la decisión extintiva no se haya impugnado por los sujetos correspondientes y haya transcurrido el periodo de caducidad de veinte días y los representantes de los trabajadores no hayan ejercido su acción, el empresario en el plazo de veinte días desde la finalización del plazo anterior (también de veinte días), podrá interponer demanda con la finalidad de que se declare ajustada a derecho su decisión extintiva.

Como consecuencia de la atribución funcional de competencia, es que aquellas sentencias que son dictadas por las Salas de lo Social son recurribles en casación ordinaria ante el Tribunal Supremo.

En cuanto a la **competencia territorial** y según el artículo 7.a) de la Ley 36/2011 conocerán de este asunto las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia cuando los

procedimientos de despido colectivo extienda sus efectos a un ámbito que no sea superior al de la Comunidad Autónoma correspondiente. Si se da el caso de que exceden los efectos del ámbito de la Comunidad Autónoma pues conocerá de este asunto la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

10. LEGITIMACIÓN ACTIVA.

10.1 La legitimación activa de los representantes de los trabajadores y de los representantes sindicales con implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo.

Como ya hemos dicho en otros puntos de este trabajo y haciendo referencia una vez más al E.T. en su artículo 124.1, quienes ostentan la legitimación activa para impugnar la decisión empresarial son los representantes legales de los trabajadores y además los representantes sindicales siempre que estos tengan la suficiente implantación en el ámbito del despido colectivo. A lo que se refiere a la implantación de los representantes legales de los trabajadores, tenemos que indicar que si se da el caso de que la empresa no tenga representantes legales de los trabajadores, tendrán legitimación activa para realizar el procedimiento de despido colectivo los nombrados conforme al artículo 41.4 del E.T., que serán aquellos que durante el periodo de consultas negociaron con el empresario. Por lo tanto estará legitimada además una comisión de un máximo de tres miembros integrada por los propios trabajadores de la empresa y que ha sido elegida por los mismos trabajadores, o una comisión de igual número de componentes y que serán designados por los sindicatos más representativos del sector al que la empresa pertenezca y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

En referencia a la legitimación activa de los representantes sindicales, dice el artículo 124.1 de la LJS que reconoce la condición de legitimados activamente a los representantes legales o sindicales de los trabajadores, sin que se le exija la suficiente implantación a los representantes sindicales. Esta exigencia está acorde con el contenido del artículo 17.2 de la LJS, en el que se le otorga a los sindicatos que tengan suficiente implantación en el ámbito de conflicto, legitimación activa para poder formar parte de un determinado proceso en el que

estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, pero para ello debe de existir un vínculo entre el objeto del proceso y el sindicato.

10.2 La condición de la parte de la Autoridad Laboral demandante de un proceso oficio.

Una de las facultades que posee la Autoridad Laboral es la de iniciar el proceso de oficio. Esto podrá hacerlo ante la Jurisdicción Social siempre que se aprecie dolo, coacción, abuso o fraude en la conclusión que se haya llegado durante el periodo de consultas del despido colectivo. Por lo que la Autoridad Laboral puede solicitar como nulo este acuerdo alcanzado.

Si nos vamos hasta el artículo 124.7 de la LJS, podemos apreciar que si se ha iniciado el proceso de oficio mientras se encuentra aún en tramitación el procedimiento de despido colectivo, se suspenderá la demanda de oficio hasta la terminación de éste último. Estará legitimada la Autoridad Laboral para ser parte del procedimiento de despido colectivo. Por último la sentencia que recaiga de éste, una vez que adquiere firmeza, pasará a tener la eficacia de cosa juzgada sobre el proceso de oficio pendiente de resolución.

11. LEGITIMACIÓN PASIVA.

Cuando la demanda se ha ejercitado bien por los representantes legales de los trabajadores o bien por los representantes sindicales con implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo, quiere decir que está legitimado también pasivamente el empresario; y si miramos el artículo 124.4 de la LJS dice que si es finalizado con acuerdo el periodo de consultas, deberán demandarse también a los demandantes del mismo.

El artículo 124.3 de la LJS expone que estarán legitimados pasivamente los representantes legales de los trabajadores y que la sentencia que se dicte tendrá una naturaleza declarativa y

por tanto producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales en los términos que se han previsto en el apartado 5 del artículo 160 de la Ley que estamos tratando, el cual aclara que como hemos dicho la sentencia producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales que estén pendientes de resolución o que puedan plantearse, bien que versen sobre un objeto idéntico o que tengan una relación directa con aquél, tanto como en el orden social como en el orden contencioso-administrativo, que quedarán en suspenso durante la tramitación del despido colectivo. Pero no ostentan esta legitimación pasiva los representantes sindicales con implantación suficiente.

Los trabajadores que estén afectados por el despido no podrán intervenir en este proceso pasivo. Pero en el apartado 9 del artículo 124 de la LJS exige al empresario que notifique a los trabajadores afectados en el plazo de cinco días de la existencia del proceso que han planteado los representantes de estos, con la finalidad de que en un plazo de quince días comuniquen al órgano judicial un domicilio a efectos de notificaciones.

12. CASO PRÁCTICO. EL CASO DE “COCA-COLA”.

Hasta aquí hemos abarcado el ERE desde un punto de vista teórica, intentando profundizar en un marco conceptual que nos permita tener claro la idea de despido colectivo. He decidido pues componer este trabajado de dos partes, una parte teórica y una parte práctica. Para la parte práctica de acuerdo con mi tutora de trabajo, hemos decidido plantearnos el famoso ERE de Coca-Cola que tan presente a estado en nuestra sociedad durante los últimos meses, ya que se trata de una de las mayores empresas mundiales. También porque este ERE ha tenido lugar en nuestro país. En este caso práctico vamos a intentar abarcar desde la decisión del ERE por parte de la empresa hasta el proceso en la actualidad. Como esta situación ha sido duradera y hay mucha información al respecto, vamos a realizar un resumen generalizado, intentando introducir los aspectos más relevantes de este ERE.

12.1 Aspectos generales. Introducción.

El pasado 22 de enero de 2014 la empresa **Coca-Cola Iberian Partners**, que embotella para España, Portugal y Andorra, anunció su intención de despedir a 750 trabajadores y la recolocación de 500, por lo que sería un total de 1250 trabajadores afectados por el Expediente de Regulación de Empleo. El ERE está alegado por causas organizativas y productivas de la entidad, alegando la compañía que hay puestos duplicados que deben ser eliminados por razones de ahorro, para ello se han producido el cierre de cuatro plantas que veremos a continuación. Además se justifica que las plantas están rindiendo como mucho al 80% de su producción. Este suceso llega justo un año después de que las siete empresas españolas dedicadas a embasar el producto se integrarán en una única sociedad y además cuando la compañía celebraba su 50 aniversario de su llegada a nuestro país.

Antes de este hecho el grupo de empresas que formaban Iberian Partners se habían integrado como una gran sociedad, esta fusión fraguada durante 2012 y 2013 supuso una importante reestructuración que trajo consigo la reducción del número de plantas y de oficinas. Eran siete las empresas de envasado que se fusionaron (Casbega, Colebega, Cobega, Rendelsur, Begano, Norbega y Asturbega).

12.2 Cuatro plantas y 750 trabajadores menos.

El ERE además de como hemos dicho que afectó a 750 trabajadores y a la recolocación de otros 500, supuso también el cierre de cuatro de las once plantas que tiene la compañía, se trata de los centros de Alicante, Colloto (Asturias), Palma de Mallorca y Fuenlabrada. Si hacemos un reparto de los despidos por estos cuatro centros, 404 de los 750 trabajadores afectados pertenecen al centro de Fuenlabrada, 111 trabajadores del centro de Alicante, 62 en el de Palma de Mallorca, 87 en la planta de Asturias, 81 también en Valencia y 71 en A Coruña; pero los centros de Valencia y A Coruña no fueron cerrados.

También anunciaron algunos cambios en la organización comercial, para tratar de hacerla más eficiente. Por lo que estos cambios supusieron que Madrid, Barcelona y Sevilla iban a centrar los servicios dedicados a la atención al cliente y que las áreas de soporte de las filiales quedarán integradas en Madrid, que es donde la compañía tiene su sede principal.

Por aquel entonces la empresa tenía en nómina a unos 4200 trabajadores en nuestro país, por lo que el ERE afectó en torno a un 30% de la plantilla y la intención de Iberian Partners era la

de realizar prejubilaciones para casi de la mitad de los trabajadores afectados por el despido colectivo.

12.3 Las cuentas.

Se emitió un informe técnico en el cual se justifican las medidas adoptadas por Coca-Cola, en este informe se visualizaba que los márgenes de la compañía sufrieron con dureza el impacto de la crisis económica por la que atravesaba y atraviesa nuestro país. Los embotelladores de la empresa en España redujeron en un 14% su capacidad productiva entre los años de 2008 y 2013, lo que le supuso generar 285.8 millones de cajas, cuando su generación habitual era de 332.1 millones de cajas.

A pesar de obtener unos resultados positivos, Iberian Partners decidió plantearse el ERE, estos beneficios se cifran en 60.57 millones de euros en beneficio neto durante los meses de enero y noviembre de 2013, además de una facturación de 4043,61 millones de euros.

Estos resultados de 2013 mostraban que todas las embotelladoras tenían resultados positivos a excepción de dos centros, que eran Asturbega que perdió 3,3 millones quedando una cifra de negocio de 59.98 millones, Norbega que obtuvo 221.000 euros de pérdidas y unas ventas de 501,66 millones. Por lo que de las cuatro plantas que la compañía quería realizar el cierre solo Asturbega presentaba números rojos.

12.4 Huelga indefinida.

Los trabajadores pertenecientes a los cuatros centros cerrados a causa del ERE decidieron adoptar la decisión de huelga indefinida a finales de enero de 2014. Esto supuso **paros diarios**, es decir, concentraciones de dos horas para que pudieran participar también trabajadores que no fueron afectados por este ERE. Se trata de medidas que fueron aprobadas a nivel nacional por los cuatro centros de trabajo afectados.

Durante las semanas posteriores al ERE la empresa tuvo diferentes reuniones con los sindicatos, para alcanzar un acuerdo o solución, pero los sindicatos rechazaron las indemnizaciones que fueron propuestas por parte de la empresa, fundamentando estos que no había motivos para el ERE. En España los trabajadores de Coca-Cola estaban buscando el

apoyo por parte de la sociedad y de los partidos políticos para que apoyasen su postura, ya que veían injusto el despido, argumentando que las siete embotelladoras del grupo obtenían beneficios.

12.5 Reducción de los trabajadores afectados por el ERE. Recolocaciones y rechazo por parte de los sindicatos.

En febrero de 2014 Iberian Partners decidió presentar una oferta para disminuir el número inicial de trabajadores afectados por el ERE, esto suponía la disminución de en torno a unos 63 trabajadores afectados, por lo que el número de afectados quedaba en 1190.

Propuso Coca-Cola como medida, prejubilaciones para aquellos trabajadores mayores de 56 años que trabajaban en los centros afectados. Estos empleados pasarían a percibir un 80% de su salario hasta los 63 años de edad.

En cuanto a las recolocaciones, la compañía ofrecía 354 con movilidad geográfica y 127 que no tendrían esta movilidad. La empresa además creó una comisión de seguimiento para la interpretación y desarrollo del acuerdo y se comprometió a no abordar ningún proceso adicional de despido en los dos próximos años.

Tanto la dirección de Iberian Partners como los sindicatos propusieron como fecha límites el 21 de febrero de 2014 para llegar a un acuerdo. Pero los sindicatos, en este caso CC.OO. rechazaba la propuesta de la compañía de la mejora de su plan social, pidiendo que se elaborara un plan social serio y se replantease el cierre de los cuatros centros afectados.

12.6 La Audiencia Nacional anula el ERE de Coca-Cola.

Fue en junio de 2014 cuando una sentencia de la Audiencia Nacional anuló el ERE de Coca-Cola. Dicha sentencia obligaba a la readmisión de los trabajadores afectados por el despido colectivo y al abono de los salarios que habían dejado de percibir durante el tiempo que había transcurrido. Por tanto se le daba la razón a CC.OO., UGT Y CSIF, sindicatos que habían llevado a los tribunales el ERE de la compañía.

El contenido de la sentencia explicaba que el origen de este conflicto estaba en la fusión de las siete embotelladoras en Coca Cola Iberian Partners, por lo que la compañía puso en marcha unas medidas para el ahorro de los costes, entre las que se incluían el despido forzoso si no había suficientes trabajadores acogidos a las medidas propuestas por la compañía. El cierre de las cuatro plantas era visto como inaceptable por los sindicatos.

La Sala de lo Social justificaba que el despido era nulo debido a que el nuevo grupo de empresas no se había constituido anteriormente como empresario, ni estos cambios habían sido informados a los trabajadores ni tampoco negociados con ellos. Alegan los jueces que la embotelladora española no realizó de manera adecuada el proceso de fusión de las ocho empresas españolas. Subraya además que la empresa no proporcionó toda la información necesaria ni aquella que pidieron los representantes de los trabajadores durante el proceso de negociación y que se debería de haber entregado al comité de empresa un plan detallado de la reestructuración, cosa que no se produjo.

12.7 La reapertura de uno de los cuatro centros cerrados a causa del ERE.

Como últimos movimientos en el caso ERE de Coca-Cola destaca la reapertura de unos de los cuatro centros que la compañía cerró en 2014, se trata del centro de Fuenlabrada, que a mediados de 2015 volverá a funcionar como lo hacía antes. Iberian Partners reabrirá esta planta como centro de operaciones industriales y logísticas de la compañía a nivel nacional, cumpliendo así con la sentencia que vimos en el apartado anterior y que anulaba el ERE.

Esto supone devolver a su trabajo a 820 trabajadores, de los cuáles 250 lo harán en el centro de Fuenlabrada. Los empleados que fueron afectados por el cierre de otras plantas y que en la actualidad ya no existen, la compañía estudia su recolocación en centros de trabajo la ciudad de estos trabajadores que mantienen aún la actividad.

Considera Iberian Partners que el nuevo centro de Fuenlabrada será un centro pionero, que deberá cumplir con las expectativas surgidas por los empleados, tratando con esto cerrar al conflicto laboral surgido, para que sea el inicio de una nueva etapa de crecimiento y rentabilidad para la empresa.

La compañía se ha puesto manos a la obra con este proceso de reincorporación y ha informado a todos los trabajadores afectados, comunicándole las condiciones que marcan la

Ley en el caso de que opten por ejecutar la decisión de la sentencia para ser readmitidos. A través de un comunicado la compañía recuerda que hubo trabajadores que aceptaron las condiciones de salida de forma voluntaria e individual, que ahora estos trabajan para otra empresa y que están en su derecho a optar por la no reincorporación.

Esta es la actualidad del caso ERE de Coca-Cola Iberians Partners, que como hemos visto en el transcurso del conflicto laboral, abarca muchos conceptos vistos en la teoría. Se trata pues de un ejemplo que tiene repercusión a nivel nacional por el tipo de empresa que se trata y por el número de trabajadores afectados por el despido colectivo; que nos ha servido para ver desde una forma más práctica el proceso de desarrollo de un despido colectivo, de una manera generalizada. Tratando esta pequeña parte del trabajo con un punto de vista diferente al teórico.

Aportando mi valoración personal a este destacado caso de ERE producido por Iberian Partners, considero que pudo haberse evitado el ERE ya que se trata de una multinacional con recursos suficientes para afrontar tal situación, está claro que hay que mirar el contexto de la compañía en España y centrarnos en Iberian Partners como la propiciadora del despido, ya que son ellos quien realizan el ERE y no Coca-Cola, Iberian Partners es solo una embotelladora de esta. Por lo que la causa principal, como alegaba el presidente de Coca-Cola en España, resulta de la fusión que se ha producido de ocho empresas españolas, quitándole el “marrón” a la multinacional estadounidense. Aclarado este punto, pienso que si la embotelladora española hubiese hecho una reestructuración en el momento de realizar la fusión, podía haberse reducido el número de trabajadores afectados por el ERE, porque una reestructuración a tiempo puede ser una buena salida de una situación negativa. Esta reestructuración si se llego a producir una vez realizado el expediente de regulación de empleo, con la finalidad de cómo hemos mencionado del ahorro de costes. Aunque está claro que la compañía española redujo su capacidad productiva, seguía teniendo en la mayoría de sus centros de trabajo nacionales, unos resultados positivos, con los cuales como hemos dicho se podía hacer frente a esta situación negativa.

Considero que es una medida de buena fe la decisión que tomaron presentando así una oferta para disminuir el número de trabajadores afectados, dando lugar a prejubilaciones, iniciando recolocaciones, que aunque llevarán consigo una movilidad geográfica, al menos conducían al trabajador a mantener su puesto de trabajo.

Reafirma mi postura la sentencia emitida por la Audiencia Nacional, que como sabemos anulaba el ERE de Iberian Partners, ya que los jueces han considerado que no se ha realizado adecuadamente el proceso de fusión de las ocho empresas antes mencionadas.

Por lo que es positiva la reapertura del centro de Fuenlabrada y la readmisión de los trabajadores afectados, se puede decir que hasta este punto, el desenlace del ERE está teniendo una visión positiva.

13. CONCLUSIONES.

Como señalábamos al principio de este trabajo, teníamos como objetivo tener una idea clara sobre el concepto de despido colectivo, que causas se deben dar para considerarlo como tal, cual es el procedimiento a seguir y conocer las demás modalidades como puede ser el despido colectivo por fuerza mayor.

Llegado a este punto tenemos que tener claro que el despido colectivo se funda en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción cuando esto se produzca en el periodo de noventa días y afecte a un determinado número de trabajadores. Posteriormente el empresario deberá de comunicar por escrito a los representantes de los trabajadores la apertura del periodo de consultas, comunicando las causas que han propiciado el despido, la duración será de treinta días naturales. El objetivo de este periodo es conseguir un acuerdo o reducir el número de trabajadores afectados. Si no se llega a tal acuerdo el empresario deberá de comunicarlo a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.

En este caso se le facilitará al trabajador unas medidas sociales de acompañamiento, para su recolocación en el mercado, o acciones de formación profesional, con el fin de mejorar su empleabilidad. Esta fase es importante, ya que se trata al trabajador más como persona que como parte de una empresa.

Recordemos que cuando se trata de un despido colectivo en empresas asumidas por un concurso de acreedores, los despidos se tramitarán a través del juez encargado del concurso y

el carácter del ERE no será administrativo-laboral como viene siendo habitualmente, sino que tendrá un carácter judicial.

Una variante del despido colectivo, es cuando este se produce por fuerza mayor, que como sabemos tiene un carácter involuntario e imprevisible y que impide la práctica de la actividad de la empresa. En este caso la indemnización será la misma para el despido colectivo normal, es decir, la de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 20 mensualidades.

Si se lleva a cabo el despido colectivo, sobre esta decisión tomada por parte del empresario se podrá interponer demanda a través de los representantes de los trabajadores, es importante saber que esta demanda paraliza las acciones individuales que ya estén en proceso, hasta que se produzca la resolución de las acciones colectivas. Todo este proceso conducirá a la emisión de una sentencia, la cual el juez tiene cinco días después de celebrarlo el juicio para emitirla, esta podrá ser recurrida por casación ordinaria y si el empresario ha acreditado las causas legales del despido, la decisión extintiva se declarará como ajustada a derecho.

Siguiendo el proceso judicial del despido colectivo, es importante tener las distintas competencias, que son tres, la objetiva que conocerá de los despidos colectivos que se le atribuyen a la Jurisdicción Social; la funcional que se le atribuye aquellos despidos que conocerán las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia y Audiencia Nacional, y por último la territorial que conocerán de despidos colectivos atribuidos a las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia.

Hemos tratado pues en esta conclusión de sacar las ideas más generales sobre el despido colectivo, repasando conceptos claves que deben de estar claros, para tener un mínimo conocimiento sobre esta forma de extinción laboral.

Personalmente me encuentro satisfecho con el resultado de este trabajo, siempre mejorable, pero en donde he puesto en práctica mis conocimientos de esta materia, aprendiendo de conceptos e ideas nuevas y refrescando lo ya visto en clase durante estos años. Tratando de cumplir el objetivo de este TFG que como hemos dicho en repetidas ocasiones es un extenso conocimiento sobre los despidos colectivos, intentando introducir en cada punto del trabajo el contenido correcto que explique de manera clara lo que queremos expresar. Asimilando personalmente cada concepto del trabajo para expresar la información desde un punto más personal.

14. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- ABOGADOS LABORAL, <Extinción y suspensión del contrato por fuerza mayor> (tomado 10 de Mayo de 2015), <http://abogados-laboral.es/despidos-por-fuerza-mayor>
- BLOG DERECHOS HUMANOS, <Despido colectivo tras la reforma> (tomado 8 de marzo de 2015), <http://conocertusderechos.blogspot.com.es/2012/03/el-despido-colectivo-tras-la-reforma.html>
- BLOG EDUARDO ROJO TORRECILLA, <ERE , el llamado “Caso Coca-Cola”. La chispa...de la felicidad> (tomado 5 de Junio de 2015) <http://www.eduardorojotorrecilla.es/>
- DESDENTADO BONETE, AURELIO, ”Los despidos económicos tras la reforma de la Ley 3/2012. Reflexiones sobre algunos problemas sustantivos y procesales” , P.P 4-8
- DIARIO “20 MINUTOS”, <Los despidos colectivos en Coca-Cola, un jarro de agua fría tras 50 años de marcha triunfal en España (tomado el 3 de Junio de 2015), <http://www.20minutos.es/noticia/2040090/0/coca-cola/ere/claves/>
- DIARIO “ABC”, <Una fusión como origen del cierre de las cuatro plantas de la embotelladora de Coca-Cola>, <http://www.abc.es/economia/20140209/abci-coca-cola-embotelladora-201402051043.html>

- DIARIO “EL DIARIO”, <La Audiencia Nacional anula el ERE de Coca-Cola> (tomado el 5 de Junio de 2015), http://www.eldiario.es/economia/Audiencia-Nacional-ERE-Coca-Cola_0_270523305.html

- DIARIO “EL PAÍS”, <La Audiencia Nacional declara nulos los 821 despidos de Coca-Cola> (tomado 17 de junio de 2015), http://economia.elpais.com/economia/2014/06/13/actualidad/1402657738_827158.html

- DIARIO “PÚBLICO”, <El conflicto, en 11 fechas claves> (tomado el 4 de Junio de 2015), <http://www.publico.es/economia/conflicto-coca-cola-11-fechas.html>

- EL DERECHO <La impugnación de los despidos colectivos tras la Ley 3/2012, de 6 de Julio: una aproximación al artículo 124 LRJS>
http://www.elderecho.com/laboral/impugnacion-Ley-aproximacion-LRJS-EDB_11_489430007.html

- EUROPAPRESS, <Coca-Cola reabre Fuenlabrada y 250 despidos podrían reincorporarse>, (tomado el 5 de Junio de 2015), <http://www.europapress.es/economia/noticia-coca-cola-reabre-fuenlabrada-sentencia-ere-20150522141852.html>

- GARCÍA MURCIA, JOAQUÍN, “La reforma del despido colectivo: reajustes legales y primeras experiencias de aplicación jurisdiccional”, LA LEY, Revista Relaciones Laborales nº12 Sección monografías, (2013), P.P. 3, 23

- GOBIERNO DE ESPAÑA (2011), “Ley 36/2011, de 10 de Octubre, reguladora de la jurisdicción social” (BOE, 11 de Octubre de 2011).

- GOBIERNO DE ESPAÑA (2012), “Real Decreto - Ley 3/2012, de 10 de Febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral” (BOE, 11 de Febrero de 2012).

- GOBIERNO DE ESPAÑA (1995), “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” (BOE, de 29 de Marzo de 1995).

- GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, ELÍAS, “El despido colectivo”, LA LEY, Revista Relaciones Laborales, nº23, Sección Monografías, (2012), P.P. 16-27

- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, <El procedimiento de despido colectivo> (tomado 12 de Marzo de 2015), http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_7/contenidos/guia_7_18_2.htm
- MONTOYA MELGAR, ALFREDO, *Derecho del Trabajo (trigésimo quinta edición)*, Tecnos, (2013), P.P. 494-496
- MORENO PÉREZ, JOSE LUIS, *El despido colectivo y sus elementos configuradores tras las recientes reformas*, Tirant, (2012), P.P 496-499
- ORELLANA CANO, ANA MARÍA, “El procedimiento de despido colectivo tras la Ley 3/2012, de 6 de Julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral”, *LA LEY*, Revista Actualidad Laboral nº17, Sección Estudios, (2012), P.P. 4-17
- PYMES Y AUTÓNOMOS, <El despido colectivo por fuerza mayor> (tomado 14 de Abril de 2015), <http://www.pymesyautonomos.com/legalidad/el-despido-por-fuerza-mayor-en-que-consiste>
- RTVE, <Coca-Cola reduce los afectados por el ERE a 1190 trabajadores, 63 menos que su propuesta inicial> (tomado el 4 de Junio de 2015), <http://www.rtve.es/noticias/20140218/coca-cola-eleva-indemnizaciones-45-dias-tope-42-mensualidades/881623.shtml>