

PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO

(Artículos 1 a 15 del R.D. 1483/2012, según redacción dada por el 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 <BOE 3 de agosto>)

A. COMUNICACIÓN DEL INICIO DEL PROCEDIMIENTO A LA AUTORIDAD LABORAL

(Según modelo al efecto)

1. Con carácter previo al inicio del periodo de consultas, según establece el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento.

La intervención de los trabajadores como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del ET, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Así pues, corresponderá a los delegados de personal o al comité de empresa, o bien a la **comisión representativa** que **se designe** al efecto **antes de iniciar el periodo de consultas**.

El **plazo máximo para la constitución de la comisión representativa** será de siete días desde la fecha de la comunicación del empresario, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.

Estos dos trámites previos dan lugar a la **presentación de sendos documentos** expresados en el artículo 3.1 del R.D.1483/2012 *(se pueden consultar ejemplos)*:

- f) 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.
- g) 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.

2. A continuación, se iniciará el procedimiento, mediante la **comunicación de apertura del periodo de consultas, junto con la documentación que el empresario debe entregar a la representación de los trabajadores, así como a la autoridad laboral** (artículos 3 a 6 del R.D. 1483/2012).

Dicha comunicación contendrá los siguientes extremos:

(Existe modelo al efecto)

- a) La especificación de las causas del despido colectivo.
- b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido. Cuando el procedimiento afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y Comunidad Autónoma.
- c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. Cuando el procedimiento afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y Comunidad Autónoma.
- d) Periodo previsto para la realización de los despidos.

e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

Se acompañará la siguiente documentación:

1. **Memoria explicativa de las causas del despido colectivo**, y de los restantes aspectos, así como, en su caso, el **plan de recolocación externa** (obligatorio si el despido afecta a más de 50 trabajadores, ver art. 9 del Reglamento).
2. Simultáneamente a la entrega de la comunicación a los representantes legales de los trabajadores, el empresario solicitará por escrito de estos la **emisión del informe** a que se refiere el artículo 64.5.a) y b), del Estatuto de los Trabajadores.
3. La **documentación justificativa** que debe acompañar a la comunicación de la apertura del periodo de consultas será, dependiendo de las causas, la siguiente:

En el caso de que la **causa** aducida por la empresa sea **de índole económica**, la documentación exigible será la indicada en el artículo 4 del Reglamento:

a) **Cuentas anuales auditadas*** de los **dos últimos ejercicios completos** y cuentas provisionales del vigente firmadas por los administradores de la empresa

b) Cuando la situación económica alegada consista en la previsión de pérdidas, la documentación señalada en el apartado anterior, junto con el informe referido en el apartado 3 del artículo 4.

c) Cuando la situación económica negativa alegada consista en la disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, el empresario deberá aportar, además de la documentación prevista en el apartado primero, la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los tres trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de despido colectivo, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.

d) Cuando la empresa forme parte de un grupo de empresas, deberá acompañar la documentación señalada en el apartado quinto del artículo referido.

** En el caso de tratarse de una empresa no sujeta a la obligación de auditoría de las cuentas, se deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría.*

Quando se aleguen por la empresa **causas técnicas, organizativas o de producción**, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa de esas causas que justifican el despido colectivo, aportando los informes técnicos oportunos en los términos señalados en el artículo 5.2.

4. Para el supuesto de despidos colectivos que afecten a **trabajadores mayores de 55 años**, indicación y relación de dichos trabajadores, a los que deba aplicarse lo dispuesto en el artículo 51.9 del E.T. (que no tuvieren la condición de mutualistas a 1-1-1967).

B. PERIODO DE CONSULTAS (artículo 7 del R.D. 1483/2012)

1. El periodo de consultas **tendrá por objeto llegar a un acuerdo** entre la empresa y los representantes de los trabajadores. La consulta deberá versar, como mínimo, sobre las **posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias** mediante el recurso a **medidas sociales de acompañamiento**, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. A tal fin los representantes de los trabajadores **deberán disponer desde el**

inicio del periodo de consultas de la documentación preceptiva establecida en los artículos 3, 4 y 5 y las partes deberán negociar de buena fe.

2. A la apertura del periodo de consultas **se fijará un calendario de reuniones** a celebrar dentro del mismo, que respetará lo establecido en este artículo, si bien las partes podrán acordar de otra forma el número de reuniones e intervalos entre las mismas.

3. Salvo pacto en contrario, conforme a lo establecido en el párrafo anterior, **la primera reunión se celebrará en un plazo no inferior a tres días** desde la fecha de la entrega de la comunicación a que se refiere el artículo 6.1.

4. En empresas de **menos de cincuenta trabajadores**, el periodo de consultas tendrá una **duración no superior a quince días naturales**. Salvo pacto en contrario, conforme a lo establecido en el apartado 2, se deberán celebrar durante el mismo, **al menos, dos reuniones**, separadas por un intervalo no superior a seis días naturales, ni inferior a tres días naturales.

5. En empresas de **cincuenta o más trabajadores**, el periodo de consultas tendrá una duración **no superior a treinta días naturales**. Salvo pacto en contrario, conforme a lo establecido en el apartado 2, se deberán celebrar durante el mismo, **al menos, tres reuniones**, separadas por un intervalo no superior a nueve días naturales ni inferior a cuatro días naturales.

6. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, **el periodo de consultas podrá darse por finalizado en todo caso cuando las partes alcancen un acuerdo**. Igualmente, las partes, de común acuerdo, podrán en cualquier momento dar por finalizado el periodo de consultas, por entender que no resulta posible alcanzar acuerdo alguno, debiendo comunicarlo expresamente a la autoridad laboral.

7. **De todas las reuniones se levantará acta**, que firmarán todos los asistentes.

C. FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO. DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR A LA AUTORIDAD LABORAL (artículo 12 y Disp. Adicional segunda del R.D. 1483/2012)

A la finalización del periodo de consultas, se presentará, en el **plazo máximo quince días desde la última reunión**:

1. **Comunicación** (*según modelo al efecto*).
2. **ACTA DE ACUERDO** entre los representantes de la empresa y de los trabajadores, o **ACTA DE FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO SIN ACUERDO**, según el caso.
3. **Decisión empresarial**, a efectos de acreditación de la situación legal de desempleo, en la que deberá constar la causa de la situación legal de desempleo, los trabajadores afectados y la fecha o el plazo de ejecución de las medidas.
4. **Copia de las actas** de las reuniones celebradas durante el periodo de consultas.
5. **Relación de trabajadores afectados** (*según modelo al efecto*).
6. Para el supuesto de despidos colectivos que afecten a **trabajadores mayores de 55 años**, indicación y relación de dichos trabajadores, a los que deba aplicarse lo dispuesto en el artículo 51.9 del E.T. (que no tuvieran la condición de mutualistas a 1-1-1967) y **copia de la solicitud**, presentada ante la Tesorería General de la Seguridad Social, de **suscripción de Convenio Especial** en el supuesto anterior (art. 20 Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, B.O.E. del 18 de octubre).

La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a que se refiere el artículo 12.1 del Reglamento a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, haciendo constar en todo caso la fecha en la que el empresario le ha remitido dicha comunicación.

Asimismo, se remitirá dicha documentación a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, al efecto de recabar el informe previsto en el artículo 11 del Reglamento.

D. CADUCIDAD DEL PROCEDIMIENTO (Art. 12.4 R.D. 1483/2012).

Transcurrido el plazo máximo de **quince días** desde la finalización del periodo de consultas (fecha de la última reunión) **sin** que el empresario haya **comunicado la decisión, se producirá la terminación del procedimiento por caducidad**, lo que impedirá al empresario proceder conforme a lo señalado en el artículo 14, sin perjuicio, en su caso, de la posibilidad de iniciar un nuevo procedimiento.

E. NOTIFICACIÓN DE LOS DESPIDOS (Art. 14 R.D. 1483/2012).

Tras la comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo, el empresario podrá comenzar a notificar los despidos de manera individual a los trabajadores afectados, lo que deberá realizar en los términos y condiciones establecidos en el artículo 53.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso **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** de los despidos.

F. EMPRESAS O GRUPOS DE EMPRESAS DE MÁS DE 100 TRABAJADORES (R.D. 1484/2012, de 29 de octubre y Disp. Ad. Decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto)

Las empresas (o grupos) de más de 100 trabajadores de plantilla, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público siempre que concurren las siguientes circunstancias:

1. Que el porcentaje de trabajadores despedidos de cincuenta o más años de edad sobre el total de trabajadores despedidos sea superior al porcentaje de trabajadores de cincuenta o más años sobre el total de trabajadores de la empresa.

2. Que, aun concurriendo las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que los justifiquen, se cumpla alguna de las dos condiciones siguientes:

1^a. *Que las empresas o el grupo de empresas del que formen parte hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores a aquél en que el empresario inicia el procedimiento de despido colectivo.*

2^a. *Que las empresas o el grupo de empresas del que formen parte obtengan beneficios en al menos dos ejercicios económicos consecutivos dentro del periodo comprendido entre el ejercicio económico anterior a la fecha de inicio del procedimiento de despido colectivo y los cuatro ejercicios económicos posteriores a dicha fecha.*

En los plazos que se indican posteriormente **deberá aportarse ante la autoridad laboral un certificado** firmado por persona con poder suficiente en el que deberá constar la siguiente información:

a) *Datos de identificación de la empresa responsable: razón o denominación social, número de identificación fiscal, código o códigos de cuenta de cotización a la Seguridad Social, domicilio y actividad.*

- b) *Resultado del ejercicio e ingresos obtenidos por la empresa o el grupo de empresas del que forme parte, en los dos ejercicios consecutivos mencionados en el artículo 2.1.c), así como el porcentaje medio de estos sobre los ingresos.*
- c) *Fecha de inicio del procedimiento de despido colectivo.*
- d) *Número de trabajadores de la empresa en la fecha de inicio del procedimiento de despido colectivo.*
- e) *Número de trabajadores de la empresa que tuvieran cincuenta o más años en la fecha de inicio del procedimiento de despido colectivo.*
- f) *Número de trabajadores afectados por el despido colectivo.*
- g) *Número e identificación de los trabajadores de cincuenta o más años afectados por el despido colectivo.*
- h) *Relación de los contratos de trabajo extinguidos por iniciativa de la empresa en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, con indicación de la edad de dichos trabajadores, que se hubieran extinguido en el plazo de tres años anteriores o en el año posterior al inicio del procedimiento de despido colectivo.*

Dicho certificado habrá de presentarse en los siguientes **plazos**:

- a) Cuando concurren las circunstancias establecidas en el apartado 2, **1ª** anterior, tres meses a contar desde que finalice el año siguiente al inicio del procedimiento de despido colectivo.
- b) Cuando concurren las circunstancias establecidas en el apartado 2, **2ª** anterior, antes de que finalice el ejercicio inmediatamente posterior a aquél en que se cumpla el último de los tres requisitos mencionados.

La autoridad laboral deberá remitir dicho certificado al Servicio Público de Empleo Estatal.

El Servicio Público de Empleo Estatal podrá en todo caso iniciar el procedimiento a que se refiere el artículo siguiente cuando verifique la concurrencia de las circunstancias establecidas, aun cuando no le haya sido remitido por la Autoridad Laboral el certificado indicado.

En la determinación de los elementos que dan lugar al cálculo de la aportación, así como el importe de la misma, se tendrá en cuenta este certificado y la información recabada por el Servicio Público de Empleo Estatal, con base en el control realizado directamente o a través de los mecanismos de cooperación y colaboración administrativa previstos legal y reglamentariamente.

G. PRESENTACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN

Se presentarán 4 ejemplares (un ejemplar es para el interesado), de forma que cada uno de ellos contenga todos los documentos relacionados, ante el Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo correspondiente.

Si la empresa tuviese varios centros de trabajo afectados por el expediente, en distintas provincias de la Comunidad Autónoma, la comunicación y documentación se presentarán en la Dirección General de Trabajo (dos ejemplares por cada provincia afectada, un ejemplar para la Dirección General y un ejemplar para el interesado).

Asimismo, se puede realizar la presentación de la documentación, dirigida al organismo que corresponda, por cualquiera de los medios establecidos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

H. OBLIGACIONES ANTE EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL

La modificación del artículo 22 del R.D. 625/1985, de protección por desempleo, establece nuevas obligaciones de **comunicación a la Entidad Gestora** de las prestaciones por desempleo, **con carácter previo a su efectividad**.

Dichas obligaciones se regulan en la **Orden ESS/982/2013 (BOE 133, del 4 de junio de 2013)**.

Se puede acceder a la información en la Sede Electrónica del Servicio Público de Empleo Estatal:

- Pestaña "Procedimientos y Servicios".
- Seleccionar "Empresas".
- Seleccionar "Transmisión previa de datos sobre despidos colectivos, suspensión de la relación laboral y reducción de jornada, prevista en la Orden ESS/982/2013".

https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/sede/procedimientos_servicios/empresas/certificados_orden_ESS_982_2013.html