

---

# 0 despedimento colectivo

---

---





# O despedimento colectivo

## 1. Concepto

---

O despedimento colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción é unha causa de extinción da relación laboral recollida como tal no artigo 49.1.i ET, e desenvolvida no artigo 51 do mesmo texto. Para alén do fundamento nun número determinado de extincións, o despedimento colectivo debe producirse por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, de modo análogo ás do despedimento por causas obxectivas individual.

En canto ao número de traballadores/as afectados, estaremos perante un despedimento colectivo cando a extinción afecte, nun período de noventa días, a:

- a) Dez traballadores/as nas empresas de menos de cen traballadores/as.
- b) O 10% de traballadores/as, en empresas que ocupen entre cen e trescentos traballadores/as.
- c) Trinta traballadores/as, en empresas que ocupen trescentos ou máis traballadores/as.
- d) A totalidade do persoal, sempre que, cando menos, sexan 5 traballadores/as.

As empresas deberán usar o procedemento do despedimento colectivo cando pretendan despedir un número de traballadores que supere esas cifras, con independencia de que, durante o proceso de negociación se reduza o número de afectados (STSX Galiza do 2 de maio de 2013).

Para o cómputo do número de extincións debe terse en conta calquera extinción que se producise, dentro do período de referencia de noventa días, que sexa allea ás circunstancias persoais do traballador ou traballadora. Desta maneira computaranse os despedimentos individuais por causas económicas, técnicas, organizativas ou produtivas e os despedimentos disciplinarios recoñecidos ou declarados como improcedentes (SAN do 14 de maio de 2014), mais non os despedimentos por absentismo ou os realizados por ineptitude sobrevivindo do traballador ou traballadora.

## 2. Causas

---

O despedimento colectivo pode basearse en diversas causas:

- **Económicas.** Cando dos resultados da empresa se derive unha situación económica negativa. A lei establece tres supostos: (a) existencia de perdas actuais; (b) existencia de perdas previstas; e (c) caída do nivel de ingresos durante tres trimestres en comparación cos do exercicio anterior. Estas circunstancias non son as únicas, mais corresponde á empresa acreditar que unha causa económica que non estea prevista xustifica a existencia de despedimentos (SAN 18 de novembro de 2013). Se a empresa pertence a un grupo de empresas para efectos laborais (no cal existe unha aparencia externa común, mobilidade de traballadores, caixa única e unidade de dirección) as causas económicas deben referirse ao conxunto do grupo empresarial, que é o ámbito en que se debe negociar (STS do 27 de maio de 2013, SAN 25 de febreiro de 2013).
- **Técnicas.** Cando concorren mudanzas nas ferramentas ou medios de produción.
- **Organizativas.** Cando existan mudanzas nos sistemas e medios de organización do traballo do persoal. Considerouse que a necesidade de contratar traballadores de categorías inferiores que os despedidos supón causa organizativa (SAN do 21 de novembro de 2012), mais outras sentenzas negárono, pois os traballadores poderían asumir tarefas inferiores (STSJ Madrid do 11 de xullo de 2012).
- **Produtivas.** Cando existan mudanzas na demanda dos produtos ou servizos que a empresa queira colocar no mercado. Interpretouse na xurisprudencia como unha caída de actividade. Supón causa produtiva a perda dun cliente (STSX Galiza do 19 de xullo de 2012), mais non se esta é compensada coa captación doutros (SAN do 21 de novembro de 2012).

Non abonda con que concorra algún dos supostos expostos para xustificar un despedimento colectivo. Cómpre ademais que a empresa acredite a **adecuación, proporcionalidade e suficiencia** da causa con respecto ao número de despedimentos que pretende levar a cabo (STS do 26 de marzo de 2014). Algunhas sentenzas interpretaron que, se hai acordo no período de consultas, se debe presumir, non a existencia de causa, que deberá probarse, senón a súa adecuación, proporcionalidade e suficiencia (SAN 21 de novembro de 2012).

É necesario que as causas estean vinculadas aos despedimentos, sendo cuestionábel legalidade de despedimentos colectivos que prevén extincións en períodos de tempo moi afastados á súa negociación (SAN do 22 de outubro de 2014 e 16 de maio de 2014).

### 3. Procedemento

---

O procedemento de despedimento colectivo iníciase cunha comunicación da empresa aos representantes legais dos traballadores e traballadoras comunicándolles a súa vontade de iniciar un despedimento colectivo. Nun prazo de sete días desde a notificación ou quince se algún dos centros de traballo afectados non ten representación débese constituír unha comisión negociadora. Se non se constituíse a **comisión negociadora**, o prazo do período de consultas comezaría a correr igualmente.

A comisión negociadora, cun máximo de trece membros, terá a seguinte composición, en orde de preferencia:

- As seccións sindicais, cando representen a maioría da representación unitaria dos traballadores e traballadoras (comités de empresa e/ou delegados de persoal).
- O Comité intercentros, cando o despedimento afecte a máis dun centro de traballo e o convenio de aplicación lle dea competencias para o negociar.
- O comité de empresa ou, para despedimentos colectivos que afecten máis dun centro de traballo, unha representación electa polos comités de empresa, respectando a proporcionalidade dos sindicatos presentes na empresa.
- Cando algún centro de traballo non teña representación legal, poderá optar entre atribuírla a unha comisión de traballadores/as do propio centro, cun máximo de tres membros, ou ben a unha comisión co mesmo número de membros integrada polos sindicatos con representatividade no sector.

O **período de consultas** terá unha duración máxima de **trinta días** en empresas de máis de cincuenta traballadores/as e de **quinze días** nas de menos. Malia que a lei establece un prazo máximo, algunhas sentenzas admitiron que, por mutuo acordo, o prazo poida ser prorrogado, até o máximo de quince días despois da súa finalización (STSX Cantabria do 8 de xaneiro de 2014). A finalización prematura do período de consultas, cando se chegue a un acordo ou cando se constate que o acordo é imposible, non invalida o despedimento colectivo (SAN 8 de xullo de 2013).

As negociacións deberán versar sobre as posibilidades de evitar ou reducir o número de despedimentos ou as consecuencias negativas do procedemento para os traballadores e traballadoras. As partes están obrigadas a negociaren de **boa fe** e, en caso de que non estean abertas a escoitar e estudar as propostas da contraparte, incumpren esa obriga, o que invalida o período de consultas (STS do 27 de maio de 2013).

### 4. Documentación

---

Na reunión constitutiva da mesa negociadora, a empresa debe achegar a seguinte documentación:

- a) A especificación das causas do despedimento colectivo.
- b) Número e clasificación profesional dos/as traballadores/as afectados polo despedimento. Cando o procedemento de despedimento colectivo atinxa máis dun centro de traballo, esta información deberá estar desagregada por centro de traballo e, de ser o caso, provincia e comunidade autónoma. A xurisprudencia entendeu que, se non se cumpre este requisito, mais están claros os criterios de afectación, a obriga fica cumprida (STS do 25 de xuño de 2014).

- c) Número e clasificación profesional dos/as traballadores/as empregados/as habitualmente no último ano. Cando o procedemento de despedimento colectivo atinxa máis dun centro de traballo, esta información deberá estar desagregada por centro de traballo e, de ser o caso, provincia e comunidade autónoma.
- d) Período previsto para a realización dos despedimentos.
- e) Criterios para a designación dos/as traballadores/as afectados/as polos despedimentos.
- f) Copia da comunicación dirixida aos traballadores/as ou aos seus representantes pola dirección da empresa da súa intención de iniciar o procedemento de despedimento colectivo.
- g) Representantes dos traballadores/as que integrarán a comisión negociadora ou, de ser o caso, indicación da falta de constitución desta nos prazos legais.
- h) Memoria explicativa das causas que motivan os despedimentos.
- i) Nos despedimentos por causas económicas, as contas da empresa correspondentes aos dous últimos exercicios completos, auditadas se existe a obriga, alén dunhas contas provisionais no momento de solicitude dos despedimentos.
- j) Nos despedimentos por causas económicas, nas empresas que pertencen a un grupo de empresas que consolide as súas contas cunha sociedade domiciliada no Estado español, deberá achegar as contas consolidadas dos dous últimos exercicios completos, auditadas se existise a obriga, alén dunhas contas consolidadas provisionais.
- k) Nos despedimentos por causas económicas, cando a empresa pertenza a un grupo que non consolide as súas contas, pero exista no Estado español outra sociedade do grupo coa mesma actividade e nas contas existan saldos entre ambas, deberá achegar as contas dos dous últimos exercicios completos, auditadas se existe a obriga, alén dunhas provisionais, destas empresas.
- l) En despedimentos por causas económicas por previsión de perdas, debe achegar os criterios que a levaron a ter esa previsión e informe técnico que explique o carácter e volume das perdas.
- m) Nos despedimentos por causas económicas que consistan na diminución do nivel de ingresos, debe achegar a documentación contábel acreditativa da caída dos ingresos en tres trimestres consecutivos comparados cos mesmos do exercicio anterior.
- n) Nos despedimentos por causas técnicas, organizativas e produtivas, debe achegarse informe técnico sobre a concorrencia de causas. Algunhas sentenzas interpretan que estes informes deben ser elaborados por técnicos externos á empresa (STSX Madrid do 11 de xullo de 2012).
- o) Cando a extinción atinxa máis do 50% dos/as traballadores/as da empresa, débese achegar información sobre a venda dos activos empresariais.

O feito de que a empresa non entregue parte desta documentación non é motivo directo para declarar a nulidade do despedimento colectivo. Para iso é necesario que a información que falta impida cumprir a finalidade do período de consultas (STS do 25 de xuño de 2014). Hai algunhas sentenzas que requiren que a representación legal dos traballadores/as pida a documentación que falta durante o período de consultas (SAN 8 de xullo de 2014). Outras afirman que, aínda que se trate de información non prevista na listaxe anterior, se é pertinente e foi oportunamente solicitada, a falta de entrega pode provocar a nulidade do despedimento colectivo (SAN 12 de novembro de 2014).

A empresa deberá achegar simultaneamente copia da anterior documentación á Autoridade Laboral, que deberá velar polo procedemento, sen que poida paralizalo.

## 5. Desenvolvemento do período de consultas

---

Salvo pacto en contrario, a primeira reunión do período de consultas terá lugar tres días despois da entrega da documentación. En empresas de máis de 50 traballadores/as, débense realizar cando menos tres reunións, con intervalos de máis de catro e menos de nove días. En empresas de menos de cincuenta, débense realizar cando menos dúas reunións en intervalos de máis de tres días e menos de seis. Este ritmo de negociación pode ser modificado de mutuo acordo polas partes.

Rematado o período de consultas, a empresa dará parte á Autoridade Laboral do resultado do período de consultas. Se non hai acordo terá quince días para notificar aos representantes dos traballadores/as a súa decisión final. A empresa non necesita chegar a acordo cos representantes dos traballadores/as para proceder ao despedimento colectivo. Con posterioridade a este momento poderá comunicar os despedimentos aos traballadores/as individualmente considerados da mesma maneira que nos despedimentos individuais, sempre que pasasen, polo menos, trinta días desde a comunicación de inicio do período de consultas aos representantes dos/as traballadores/as.

## 6. Impugnación

---

Contra a decisión da empresa ou o acordo, poderase interpor demanda colectiva por parte dos representantes legais dos traballadores/as. A sentenza derivada desta poderá determinar:

- Que o despedimento colectivo é axustado a dereito se concorre a causa alegada, esta é adecuada, proporcional e suficiente para xustificar os despedimentos e se seguiron os trámites legais.
- Que o despedimento colectivo non é axustado a dereito, cando non concorra causa ou esta sexa non adecuada, non proporcional ou insuficiente para o número de despedimentos. Xérase un dereito dos traballadores/as despedidos a solicitar a improcedencia dos seus despedimentos nos seus procedementos individuais.
- Que o despedimento colectivo é nulo, cando non se cumpriron os requisitos do artigo 51 do Estatuto dos Traballadores ou concorra vulneración dun dereito fundamental. Os/As traballadores/as terán dereito á readmisión na empresa con pagamento dos salarios deixados de percibir.

A interposición da demanda colectiva paraliza os prazos das demandas individuais, que poderán presentarse a partir de que conclúa o procedemento colectivo.

## 7. Consecuencias

---

Os/as traballadores/as afectados/as polo despedimento colectivo terán dereito a percibir a indemnización prevista no acordo ou a que fixe a empresa na súa decisión final e, como mínimo, 20 días por ano traballado até un máximo de 12 mensualidades, nos mesmos termos que o despedimento individual por causas obxectivas. O acordo non poderá fixar unha indemnización menor á legal, nin segmentala (SAN do 16 de maio de 2014).

Pola súa vez, os/as traballadores/as teñen dereito á prestación por desemprego, se cumpren os restantes requisitos de acceso.

En canto aos/ás representantes dos/as traballadores/as, se o expediente de regulación de emprego non afecta a totalidade dos traballadores/as, os/as representantes unitarios/as e os sindicais teñen prioridade de permanencia na empresa, segundo establece o artigo 51.7 ET e o 10 LOLS. A condición de representante dos/as traballadores/as deben exercela no momento en que a empresa inicia o procedemento, e alárgase tamén aos candidatos entanto dura o proceso electoral, e aos representantes electos aínda que aínda non tomasen posesión do cargo (STS do 5 de novembro de 1990).

As indemnizacións percibidas no marco dun despedimento colectivo estarán exentas de tributación por IRPF ata o límite máximo da indemnización legal por despedimento improcedente, sempre que non supere os 180.000 €. O resto da indemnización poderase reducir até nun 40 % do seu importe no caso de que o traballador/a estivese polo menos dous anos de alta na empresa.

Cando no marco do despedimento colectivo haxa traballadores/as afectados/as de máis de 55 anos que non tivesen a condición de mutualistas con efectos do 1 de xaneiro de 1967, será preceptivo que a empresa leve a cabo un convenio especial coa seguridade social para garantir a contía das pensións destes/as traballadores/as. Cando a empresa despida traballadores/as con máis de cincuenta anos, deberán realizar, en caso de obter beneficios nos dous exercicios seguintes, achegas ao tesouro público, sempre que despidan a maior porcentaxe de traballadores/as maiores de 50 anos dos que existan na empresa.

## 8. Supostos especiais

---

En caso de que a solicitude de despedimento colectivo se realice no marco dun concurso de acredores, rexerese polas súas propias regras e particularidades previstas na Lei Concursal (negociación coa administración concursal e non coa empresa, autorización do xuíz do mercantil, recurso á xurisdición social, etc.).

Nas entidades da Administración Pública procede o despedimento colectivo por causas económicas cando se dea unha situación de insuficiencia orzamentaria sobrevinda e persistente. Tal situación vén definida, de acordo co RD 1483/2012, como:

- Que no exercicio anterior a Administración Pública na que se integra o Departamento, órgano, ente, organismo ou entidade presentase unha situación de déficit orzamentario.

- Que os créditos do Departamento ou as transferencias, achegas patrimoniais ao órgano, ente, organismo ou entidade, ou os seus créditos, minguasen nun 5 por cento no exercicio corrente ou nun 7 por cento nos dous exercicios anteriores.

O procedemento é análogo ao do sector privado, coas seguintes especialidades:

- En vez das contas auditadas, é necesario presentar os orzamentos dos últimos dous anos.

- É preceptivo achegar certificación da oficina orzamentaria sobre a insuficiencia orzamentaria.

- Os/As traballadores/as que accedesen por mérito e capacidade ao seu posto de traballo teñen prioridade de permanencia na entidade.

Os despedimentos por causas organizativas, produtivas e económicas na Administración Pública teñen un procedemento practicamente igual que no sector privado.

Estes principios aplícanse só á Administración Pública, entendida segundo a definición do artigo 3.2 da Lei de Contratos do Sector Público, na que se inclúen os seguintes organismos:

- A administración xeral do Estado, as Administracións das Comunidades Autónomas e as entidades que integran a Administración local.

- As entidades xestoras e os servizos comúns da Seguridade Social.

- Os organismos autónomos.

- As universidades públicas.

- As entidades de dereito público que, con independencia funcional ou cunha especial autonomía recoñecida pola Lei, teñan atribuídas funcións de regulación ou control de carácter externo sobre un determinado sector ou actividade, e

- As entidades de dereito público vinculadas a unha ou varias Administracións Públicas ou dependentes das mesmas que cumpran algunha das características seguintes:

- o que a súa actividade principal non consista na produción en réxime de mercado de bens e servizos destinados ao consumo individual ou colectivo, ou que efectúen operacións de redistribución da renda e da riqueza nacional, en todo caso sen ánimo de lucro, ou

- o que non se financien maioritariamente con ingresos, calquera que sexa a súa natureza, obtidos como contrapartida á entrega de bens ou á prestación de servizos.

O resto de entidades de titularidade pública seguen as regras do sector privado no que atinxe a despedimentos colectivos.