



## NOVEDADES LEGISLATIVAS Y JURISPRUDENCIALES EN MATERIA DE DESPIDOS COLECTIVOS



**1º** Posible cómputo de las extinciones por mutuos acuerdos en procesos de reestructuración empresarial: STS 19 Septiembre 2023.

La Directiva Europea 98/59 establece que, para medir los umbrales del despido colectivo, se deben contabilizar “las extinciones no inherentes a la persona del trabajador”. El art.51.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET), recoge este criterio aclarando que no son contabilizadas las extinciones de contratos temporales lícitos del art.49.1.c ET.

La jurisprudencia europea y nacional ha ido aclarando las “extinciones no inherentes a la persona del trabajador”, a los efectos de medir los umbrales del despido colectivo, incorporando los despidos improcedentes, las extinciones de contratos temporales fraudulentos, los despidos objetivos por causa empresarial del art.52.c ET, las resoluciones contractuales del art. 50 ET y las extinciones indemnizadas por voluntad del trabajador en traslados y modificaciones contractuales de los arts.40 y 41 ET.

En este contexto, los mutuos acuerdos extintivos del art.49.1.a ET han sido generalmente excluidos del cómputo del despido colectivo. Pero la STS 19 Septiembre 2023 matiza que los mutuos acuerdos extintivos sí deben ser contabilizados, a los efectos del art. 51 ET, si se celebran dentro de procesos de reestructuración empresarial. Estas extinciones acordadas dentro del mismo período de 90 días en el que la empresa ha despedido a trabajadores deben ser computadas para medir los umbrales del despido colectivo porque se presupone ya dejan de ser no inherentes a la persona del trabajador, al estar integradas en la reestructuración por iniciativa empresarial.

## **2° Cómputo de bajas voluntarias incentivadas en procesos de reestructuración empresarial: STJUE 22 Febrero 2024 y STSS 19 Septiembre 2023 y 22 Junio 2023.**

La jurisprudencia ha excluido, como regla general del cómputo del despido colectivo, las bajas voluntarias o dimisiones del art.49.1.d ET. Pero la jurisprudencia europea (STJUE 22 Febrero 2024) y nacional (STS 19 Septiembre 2023 y 22 Junio 2023), en línea con lo antes expuesto, vuelve a incluir, en el cómputo del despido colectivo, las bajas voluntarias incentivadas en procesos de reestructuración empresarial.

Estas extinciones, en principio inherentes a la persona del trabajador, dejan de serlo cuando se desarrollan en estos procesos a iniciativa del empresario, en particular ante supuestos de hecho de subrogación contractual en otra empresa o en el marco de despidos con la referencia temporal de 90 días. Por tanto, pueden, excepcionando la regla general, formar parte del cómputo de las extinciones contractuales para medir los umbrales del despido colectivo.

## **3° Inicio del plazo de apertura de consultas: STJUE 22 Febrero 2024.**

La STJUE 22 Febrero 2024 ha declarado que la obligación de las consultas de despidos colectivos con los representantes legales de los trabajadores, a la luz de la Directiva 98/59 (Art. 2.1.- Cuando el empresario tenga la intención de efectuar despidos colectivos, deberá consultar, en tiempo hábil, a los representantes de los trabajadores con vistas a llegar a un acuerdo), nace con anterioridad a la propia decisión de extinguir los contratos, en particular en el momento en que se haya adoptado una decisión empresarial que le obligue a plantear o proyectar los despidos. Así se asegura el objetivo de la Directiva Europea de evitar o reducir las extinciones previstas. Esta doctrina la aplica a un supuesto de hecho de cesión de actividades de gestión y explotación dentro de la empresa, al ser una decisión estratégica o empresarial que puede plantear despidos.

Está por ver la interpretación conforme a Derecho Europeo que pueda hacer el TS en esta cuestión, teniendo en cuenta que el art. 51.2 ET asocia el período de consultas con los representantes de los trabajadores, de un máximo de 30 días naturales o de 15 en caso de empresas de menos de 50 trabajadores, con el planteamiento de los despidos y todas las obligaciones documentales que ello conlleva. La adopción de otras medidas (arts. 40, 41 y 47 ET o en supuestos de transmisión de empresa del art. 44 ET) tienen sus propios períodos de consultas que deberán, con este planteamiento, ser coordinados con el de despido colectivo, si existe previsión de extinciones contractuales.

#### **4° Consultas en empresas y centros sin representantes legales de trabajadores: SSTs 29 Enero 2024 y 14 Febrero 2024.**

El art.51.2 ET se remite al art. 41.4 ET en las consultas de despidos colectivos en empresas y centros sin representantes legales de trabajadores. En estos supuestos de hecho, los propios trabajadores pueden elegir entre una comisión ad hoc en asamblea o una comisión de los sindicatos más representativos y representativos del sector.

Las SSTs 29 Enero 2024 y 14 Febrero 2024 admiten, incluso, una consulta directa con todos los trabajadores de la empresa o centro en supuestos donde éstos rechazan las soluciones del art. 41.4 ET. No se puede luego cuestionar el incumplimiento de las consultas en un despido colectivo cuando los propios trabajadores rechazaron la constitución de una comisión ad hoc y se negoció con ellos directamente.

#### **5° Información cierre de centro de trabajo con preaviso de seis meses: RD 608/2023.**

El Real Decreto 608/2023 establece, en una nueva DA 6ª del reglamento de despidos colectivos que modifica, la obligación empresarial de notificar a la autoridad laboral competente y al Ministerio de Trabajo, con seis meses de anticipación, el cierre de centros de trabajo que supongan despidos de 50 o más trabajadores. De igual modo, la empresa debe trasladar copia de esta notificación a los sindicatos más representativos y representativos en el sector, tanto a nivel estatal como de Comunidad Autónoma, donde se encuentre el centro de trabajo que se prevé cerrar. En caso de no ser posible cumplir el plazo de seis meses, se cumplirán estas obligaciones en un plazo inferior justificando las causas de esta imposibilidad.

En esta regulación novedosa llama la atención que la comunicación del cierre del centro de trabajo no es a la representación legal de los trabajadores, con quien se deben negociar los despidos, sino a la autoridad laboral y a los sindicatos más representativos y representativos en el sector.

## 6° Violencia de género y violencia sexual

La Ley 3/2023 de Empleo introduce, en su DF 8ª, una reforma del art. 51.2 ET relacionada con el Informe de la Inspección de Trabajo en despidos colectivos. Ahora el preceptivo Informe de Inspección de Trabajo extiende su contenido a la concurrencia de la causa del despido colectivo y a la constatación de la adecuación de la documentación a la misma. Por tanto, toma más importancia este trámite, que se cumple una vez concluido el período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, con o sin acuerdo colectivo sobre los despidos. El Inspector de Trabajo puede hacer ya una valoración de fondo sobre la causa del despido, tanto en verificación de hechos como en conexión funcional con el despido utilizando las habituales técnicas de razonabilidad, adecuación y proporcionalidad con valoraciones jurídicas.

Este informe de la Inspección de Trabajo no es vinculante para el juez, pero, en caso de impugnación judicial del despido colectivo, puede ser utilizado como referencia. Una valoración negativa de la causa del despido o una constatación de la falta de adecuación de la documentación no contamina la calificación judicial del despido, pero sí puede tener influencia en la decisión del juez.



✉ [madrid@abdonpedrajas.com](mailto:madrid@abdonpedrajas.com)  
[barcelona@abdonpedrajas.com](mailto:barcelona@abdonpedrajas.com)  
[lisboa@abdonpedrajas.com](mailto:lisboa@abdonpedrajas.com)  
[valencia@abdonpedrajas.com](mailto:valencia@abdonpedrajas.com)

in [abdonpedrajas](https://www.linkedin.com/company/abdonpedrajas)