

## Despidos colectivos por causas económicas

### PRESENTACIÓN

**Ricardo Esteban Legarreta**

### ESTUDIOS

El auto del Juez del Concurso que resuelve sobre el despido colectivo por causas económicas: problemas prácticos,  
**Eduardo Enrique Taléns Visconti**

El despido colectivo por causas económicas y centro de trabajo. Incongruencias en el alcance de la causa económica, la unidad de cómputo y la negociación por centros de trabajo,  
**Anna Ginès i Fabrellas**

¡Una definición quiero!  
De la problemática de los grupos de empresas en el despido económico,  
**Pepa Burriel Rodríguez-Diosdado**

El despido colectivo por causas económicas en el marco del grupo de empresas a efectos laborales,  
**Djamil Tony Kahale Carrillo**

La acción declarativa del empresario en caso de despido colectivo. Dudas sobre una muy particular modalidad procesal especial,  
**Antonio José Valverde Asencio**

Economic Dismissal in Austria,  
**Elisabeth Kolbacher**

Despido por causas económicas en la Argentina,  
**Diego Ledesma Iturbide y Mauro Pucheta**

## Índice

Presentación, <i>Ricardo Esteban Legarreta</i> .....	3
--	---

### ESTUDIOS

El auto del Juez del Concurso que resuelve sobre el despido colectivo por causas económicas: problemas prácticos, <i>Eduardo Enrique Taléns Visconti</i> .....	11
---	----

El despido colectivo por causas económicas y centro de trabajo. Incongruencias en el alcance de la causa económica, la unidad de cómputo y la negociación por centros de trabajo, <i>Anna Ginès i Fabrellas</i> .....	33
--	----

¡Una definición quiero! De la problemática de los grupos de empresas en el despido económico, <i>Pepa Burriel Rodríguez-Diosdado</i> .....	51
---	----

El despido colectivo por causas económicas en el marco del grupo de empresas a efectos laborales, <i>Djamil Tony Kahale Carrillo</i> .....	67
---	----

La acción declarativa del empresario en caso de despido colectivo. Dudas sobre una muy particular modalidad procesal especial, <i>Antonio José Valverde Asencio</i> .....	89
--	----

Economic Dismissal in Austria, <i>Elisabeth Kolbacher</i> .....	119
--	-----

Despido por causas económicas en la Argentina, <i>Diego Ledesma Iturbide y Mauro Pucheta</i> .....	135
---	-----

Normas de publicación.....	150
----------------------------	-----

## **Documentación Laboral**

Publicación periódica (Tres números al año)

Fecha de publicación del núm. 1: noviembre de 1981

Edita: **Ediciones Cinca, S. A.**

### **Precio número suelto:**

25€ (IVA no incluido)

### **Precio número doble:**

50€ (IVA no incluido)

### **Suscripción anual:**

España: 60€ (IVA no incluido)

Extranjero: 104€ (IVA no incluido)

**Fecha de publicación de este número:** julio 2014

### **Distribución a librerías y suscripciones:**

Ediciones Cinca, S. A.

General Ibáñez Íbero, núm. 5A

28003 Madrid

Teléfono: 91 553 22 72

grupoeditorial@edicionescinca.com

### **Producción editorial, coordinación técnica e impresión:**

Grupo Editorial Cinca, S. A.

General Ibáñez Íbero, núm. 5A

28003 Madrid

Depósito legal: M.38.180-1981

ISSN: 0211-8556

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley: Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, [www.cedro.org](http://www.cedro.org)) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

La responsabilidad de las opiniones vertidas en los trabajos que publica *Documentación Laboral* incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que Ediciones Cinca, S. A. se identifique con los mismos.

# DEL

## PRESENTACIÓN

**Ricardo Esteban Legarreta**

*Secretario General de la Asociación Española  
de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Profesor Titular de Derecho del Trabajo  
y de la Seguridad Social  
Universidad Autónoma de Barcelona*

La reforma del régimen jurídico del despido colectivo constituye uno de los puntos clave de la reforma laboral de 2012, un cambio transversal y de gran dimensión que muestra toda su intensidad en las modificaciones introducidas en el artículo 51 del TRLET y en su desarrollo reglamentario. El peso de las reformas operadas en esta materia y los amplios espacios para el análisis y el debate, llevaron a la Junta de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a convocar la primera edición del Premio al Mejor Ensayo bajo la temática “El despido por causas económicas en el derecho español”. El premio pretende incentivar la presentación competitiva de artículos entre los miembros de la Sección Juvenil de la AEDTSS y en su primera edición, correspondiente a 2014, distinguió con el premio al profesor Eduardo Enrique Taléns Visconti por su artículo sobre “El auto del Juez del concurso que resuelve el despido colectivo por causas económicas”. Asimismo, en la convocatoria participaron otros tres miembros de la Sección Juvenil, cuyas aportaciones se publican en este número. Se trata de los trabajos de Anna Ginès i Fabrellas, Pepa Burriel Rodríguez-Diosdado y Djamil Tony Kahale Carrillo. A todos ellos queremos agradecer su participación en la primera convocatoria del Premio al Mejor Ensayo, que nace con la pretensión de reservar anualmente un número de la revista *Documentación Laboral* a la difusión de los mejores artículos presentados a la convocatoria.

El número se complementa con el artículo del profesor Antonio Valverde Asencio sobre la acción declarativa a instancia del empresario del artículo 124.3 de la Ley de la Jurisdicción Social, y dos aportaciones de derecho extranjero. Se trata de los artículos de Elisabeth

Kolbacher, sobre el despido económico en Austria y de Diego Ledesma Iturbide y Mauro Pucheta sobre el despido por causas económicas en Argentina. A todos ellos, queremos extender también nuestro agradecimiento por sus aportaciones.

Como se ha apuntado, las reformas operadas en el régimen jurídico del despido económico sugieren amplios espacios para el análisis y el debate. A este respecto, la supresión de la autorización administrativa es uno de los ingredientes de mayor significación del nuevo 51 TRLET, un cambio que ha comportado un reposicionamiento de los protagonistas de este tipo de procesos. La exposición de motivos del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, defendía los cambios introducidos en aras a garantizar mayor celeridad en este tipo de procesos “especialmente necesaria cuando se trata de acometer reestructuraciones empresariales”, ya que a la luz de lo expresado por el legislador, la pervivencia de la autorización administrativa empujaba a las partes, significativamente al empleador, a alcanzar acuerdos que asegurasen la autorización administrativa, mediante el pago de indemnizaciones que en opinión del legislador de 2012 desnaturalizarían el periodo de consultas. Lo cierto es que el rebajado papel de la Administración laboral, limitado en buena parte a un seguimiento a distancia del procedimiento de consultas, puede haber contribuido a dar celeridad al despido colectivo pero sin duda ha otorgado mayores dosis de poder al empleador, lo que combinado con otros factores concurrentes no ha contribuido ni a garantizar más seguridad jurídica ni ha aportado mayores tasas de paz social. En cualquier caso, la supresión de la autorización administrativa no ha venido de la mano de una reducción de la intervención del Juez de lo Mercantil en el terreno de los despidos colectivos operados en el ámbito del concurso (art. 64 de la Ley Concursal). Al respecto, una selección de las variadas cuestiones suscitadas por la intervención del Juez mercantil es objeto del artículo de Eduardo Enrique Tálens Visconti.

La definición de las causas del despido colectivo es otra de las claves de la reforma laboral de 2012, habiendo optando el legislador en este caso por atribuir un alcance más delimitado a la causa económica, lo que en la práctica ha propiciado una mayor alegación de esta última causa en detrimento de las causas técnicas, económicas o de producción, cuya definición legal, más indeterminada, genera crecientes reticencias empresariales. Reflejan claramente esta tendencia la comparación de los datos del Boletín de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social anteriores y posteriores a la reforma de 2012. Junto con las modificaciones en la definición de la causa, sobresale la desaparición de las finalidades a las que estaban vinculadas las causas del despido con anterioridad a la reforma de 2012, circunstancia que operaba como contrapeso y como garantía de proporcionalidad en la dimensión cuantitativa de los trabajadores afectados por los despidos. Pues bien, la reforma muestra una clara voluntad de suprimir las finalidades al subrayar la exposición de motivos cómo las innovaciones en el terreno de las causas vienen acompañadas de la supresión de “otras referencias normativas que han venido introduciendo elementos de incertidumbre” por lo que los tribunales debían ceñirse a la concurrencia de la causa. Sin embargo, la realidad muestra que la supresión de las finalidades vinculadas a las causas

del despido no ha contribuido a generar mayor seguridad jurídica de un modo significativo, a tenor de los pronunciamientos de la doctrina judicial y de la jurisprudencia, que han venido a responder críticamente el planteamiento del legislador, manteniendo el criterio de la proporcionalidad, como destaca la profesora Anna Ginès i Fabrellas en su artículo. Una consecuencia de todo ello la tenemos en la sorpresiva aparición, en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, de la nueva submodalidad procesal de acción declarativa a instancia del empresario del artículo 124.3 de la Ley de la Jurisdicción Social, que con la intención de conceder una mayor seguridad jurídica al empresario, ha aportado mayor complejidad y muchas sombras en lo concerniente al espacio de las acciones individuales a instancia de los trabajadores. Al examen de las principales cuestiones derivadas del 124.3 LJS se dedica el artículo de Antonio Valverde Asencio.

Como es sabido, las reformas del despido por causas económicas no cesan en el año 2012, dado que el Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto aportará novedades de calado en la regulación del despido colectivo, destacando entre otras la que afecta a la interlocución de la parte laboral en el período de consultas, singularmente, cuando haya diversos centros de trabajo afectados. Tras la reforma de 2013 desaparece la polémica posibilidad de negociación “por centro”, clarificando el legislador que la –única– comisión quedará correctamente conformada por representantes de los centros de trabajo afectados por el despido. Precisamente a los problemas derivados de la composición de la comisión en empresas multicentro se dedica parcialmente el artículo de Anna Ginès i Fabrellas. En todo caso, las reformas no han agotado ni abordado al completo las cuestiones suscitadas por el ámbito de los despidos económicos y precisamente esta materia es central en los artículos de Pepa Burriel Rodríguez-Diosdado y de Djamil Tony Kahale Carrillo dedicados a la problemática de los grupos de empresas y el despido colectivo, un espacio en el que se reproducen los tradicionales problemas de nuestra legislación a la hora de abordar el fenómeno de los grupos.

Eduardo Enrique Taléns Visconti, abre este número de *Documentación Laboral* con un artículo dedicado a diversas cuestiones suscitadas por el auto del Juez de lo Mercantil que acordará la extinción de los contratos afectados por el despido en empresas en concurso. En primer lugar, el estudio se centra en las consecuencias derivadas del incumplimiento, por parte del Juez del Concurso, del plazo para dictar el auto que autorice las extinciones. Se trata de un problema práctico para el que el autor entiende que no debe trasladarse analógicamente los clásicos criterios de silencio positivo vigentes en actuaciones administrativas. A continuación, subraya la necesidad de que en su contenido, el auto del Juez de lo Mercantil cumpla escrupulosamente con los requisitos exigidos por la Ley Orgánica del Poder Judicial, lo que comporta la necesidad de una relación de hechos probados, imprescindible por lo demás de cara a la seguridad jurídica en caso de interposición de recurso de suplicación. El estudio aborda en su apartado tercero algunas cuestiones clave de gran interés a propósito del margen del Juez del Concurso para decidir sobre el despido colectivo, lo que le lleva a exponer las principales dificultades a la hora de identificar si el Juez del Concurso puede acordar medidas alternativas a los despidos y si puede, en su caso,

fijar indemnizaciones superiores a las mínimas legales, cuestión más simple en casos de acuerdo previo. En fin, un último apartado aborda, entre otras, la cuestión de los efectos del auto, lo que lleva al autor a inclinarse por atribuirle efectos constitutivos en lo referente a las extinciones contractuales.

Anna Ginès i Fabrellas conecta en su estudio tres cuestiones relacionadas con los despidos colectivos por causas económicas y la noción de centro de trabajo. De un lado y en materia de causalidad, tras afirmar la pervivencia del criterio de proporcionalidad en los despidos por causas económicas, el estudio recuerda cómo, de conformidad con reiterada jurisprudencia del Tribunal Supremo, el alcance de la causa económica debe ser apreciado a nivel de empresa mientras que el alcance de las causas técnicas, organizativas y de producción, será valorado en el ámbito de la empresa en que surja la dificultad, lo que incluiría el centro de trabajo. A continuación, la profesora Ginès i Fabrellas reflexiona sobre la unidad de cómputo de los trabajadores apuntando que la opción del Tribunal Supremo por el cómputo a nivel de empresa no está del todo justificada a la luz de la Directiva 98/59/CE, teniendo en cuenta algunos pronunciamientos del TJUE y considerando también que en función de las circunstancias del caso, la unidad de cómputo más favorable va a ser el centro de trabajo. En el último y tercer apartado se analiza otra de las cuestiones polémicas en torno al despido colectivo: la supresión de la posibilidad de negociación “por centro”, declarada *ultra vires* por diversas sentencias de la Audiencia Nacional y no contemplada ya en la redacción del RD 1483/2012 posterior a la aprobación del Real Decreto-Ley 11/2013. La autora resalta las disfunciones derivadas de la negociación por centro, apuntando el consenso doctrinal a propósito de los efectos positivos de la reforma, al entender que una negociación de conjunto, que garantice la presencia de representantes de los centros, evita las disfunciones detectadas con anterioridad.

En su artículo, Pepa Burriel Rodríguez-Diosdado se aproxima a la problemática noción de grupo de empresas y a sus implicaciones en el terreno del despido colectivo. Tras una ilustrativa introducción a las diversas nociones de grupo de empresas en otras disciplinas, el texto se detiene en algunas referencias a los grupos de empresas en la legislación laboral –derechos de información y consulta y derecho a la negociación colectiva–, para pasar en su parte final a analizar cuestiones directamente relacionadas con la regulación de los grupos en el ámbito de los despidos económicos. En este último apartado se subrayan en primer lugar las referencias efectuadas al grupo de empresas por parte del conjunto regulador de los despidos económicos, entre otras, la aportación de documentación referida al grupo, o las recolocaciones de trabajadores en el entorno del grupo. A continuación se abordan los elementos básicos de la noción laboral de grupo de empresas, entre los que destaca la concurrencia de un ánimo defraudatorio, cerrándose el trabajo con un análisis de jurisprudencia y doctrina judicial dictada en materia de despidos colectivos en entornos de grupo de empresa, un conjunto de resoluciones que en general se ha inclinado por la nulidad del despido en base a diversas consideraciones que van, entre otras, desde la ocultación de la realidad del grupo hasta el incumplimiento a la hora de aportar la documentación referida al grupo de empresas.

El estudio del professor Djamil Tony Kahale Carrillo aborda igualmente cuestiones relacionadas con el despido colectivo en grupos de empresas. Con carácter preliminar, el artículo se detiene en la definición y en los requisitos del grupo laboral de empresas, así como en los aspectos de mayor significación del procedimiento de despidos colectivos. Es en el tercer apartado de su trabajo en el que se abordan las cuestiones de mayor interés del estudio, centradas en la puesta en marcha de despidos colectivos en grupos de empresas laborales. Al respecto, se analiza en primer lugar la falta de respuesta normativa al grupo de empresas como ámbito de ejecución de despidos colectivos, decantándose el autor por la posibilidad de que puedan formularse y ejecutarse despidos colectivos a nivel de grupo de empresas, en los que la representación de los trabajadores podría recaer en centrales sindicales. Asimismo, el estudio se detiene en la necesidad de valorar la causa económica de despido a nivel del grupo de empresas, cuando nos hallemos ante un grupo laboral o fuertemente integrado, inclinándose el autor por aplicar a esta situación una valoración similar a la de empresas que cuenten con diversos centros de trabajo. El estudio finaliza con algunas reflexiones a propósito de conductas fraudulentas orquestadas en el contexto de grupos de empresas a fin y efecto de eludir el expediente autorizador, en contextos temporales a caballo entre la antigua regulación y la derivada del RDL 3/2012.

Más allá de los trabajos que en su momento se presentaron al concurso de mejor ensayo convocado por la AEDTSS, integran este número tres artículos más; dos de los cuales son estudios de derecho extranjero y el otro es una aportación del profesor Antonio Valverde Asencio, sobre una cuestión de marcada novedad e interés como es la denominada acción declarativa a instancia del empresario, del artículo 124.3 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. En su exhaustivo estudio, el profesor Valverde Asencio resalta la crítica a la puesta en marcha de una medida que ha pretendido frenar las acciones individuales de los trabajadores para facilitar al empleador una seguridad jurídica paradójicamente debilitada tras la supresión de la autorización administrativa. El estudio se detiene en los problemas más destacados de la acción declarativa como son, entre otros, su deficiente articulación con la acción de oficio que la autoridad laboral podrá ejercer en base a lo previsto en el artículo 148 LJS o, sobre todo, su desorbitado objeto, que inexplicablemente supera en amplitud al objeto de la posible impugnación colectiva del despido. Asimismo, el artículo lleva a cabo un análisis crítico de las severas limitaciones en la legitimidad pasiva del 124.3 LJS, teniendo en cuenta que se limita estrictamente a los representantes de los trabajadores, impidiéndose la personación de los trabajadores, en tanto que titulares de intereses legítimos y directos. En fin, el artículo del profesor Valverde Asencio se cierra con una bien elaborada crítica a los efectos de cosa juzgada del artículo 160.5 LJS atribuidos a la acción declarativa del empresario.

El estudio de Elisabeth Kolbacher es una de las dos aproximaciones que contribuyen a ampliar la perspectiva nacional de este número. En su caso, bajo el título “El despido económico en Austria”, efectúa un análisis y exposición de las principales cuestiones referidas a los despidos de alcance económico en aquel país; más en particular, sus reflexiones se centran en la extinción por causas económicas con obligación de preaviso. En su ar-



título, la profesora Kolbacher resalta que en Austria no existe en principio la obligación de justificar la causa del despido por preaviso, salvo en supuestos en los que la decisión empresarial sea impugnada como ilegal, lo que exigirá la acreditación de las circunstancias que justifiquen las dificultades económicas, así como la supresión efectiva de los puestos. El estudio prosigue con el procedimiento preliminar aplicable, donde destaca el significado papel del comité o consejo de trabajadores, órgano de representación cuyo posible pronunciamiento frente al despido ampliará las posibilidades de impugnación del trabajador afectado. Además, se destaca el papel de la trasposición de la Directiva europea 98/59/CEE, que se traduce en deberes de notificación preavisada e información a los trabajadores y a la administración laboral. El artículo de Elisabeth Kolbacher examina también, las posibilidades de impugnación –individual y colectiva–, motivos de recurso y las razones que podrían justificar una extinción por preaviso: por lo general, causas relacionadas con la persona del trabajador –disciplinarias o por ineptitud–, o causas de carácter económico. El estudio finaliza con algunos matices de interés en perspectiva comparada ya que más allá de la concurrencia de razones económicas, el derecho austriaco plantea el despido como última solución, lo que comporta la obligación de ofrecer puestos vacantes en el centro de trabajo y, en fin, la conveniencia de que el empleador escoja, entre los trabajadores que desempeñen las mismas funciones, a aquellos a los que el despido genere el menor impacto económico y social.

El artículo “Despido por causas económicas en Argentina” a cargo de Diego Ledesma Iturbide y Mauro Pucheta, cierra el presente número y constituye una segunda aportación de derecho extranjero a este número. En el texto, los autores dedican especial atención a las diversas causas de despido económico previstas en Derecho del Trabajo argentino. Al respecto los autores señalan diversas causas económicas como son la fuerza mayor, la falta o disminución del trabajo, el despido por causa tecnológica, o bien las razones organizativas y de mercado, y la relevancia diferenciada de cada una de ellas. Asimismo, el estudio alude a las insuficiencias de la normativa laboral en la definición de las causas así como a la necesidad de que estas causas –apreciadas restrictivamente por la jurisprudencia– concurren con una situación de crisis de empresa. En el segundo apartado de su estudio, los profesores Ledesma Iturbide y Pucheta efectúan una exposición de los principales hitos en la evolución normativa en materia de despidos económicos para centrarse en el procedimiento preventivo de crisis, un tipo de procedimiento de negociación y consultas aplicable a empresas de determinada dimensión, siempre y cuando el volumen de trabajadores afectados alcance concretos umbrales cuantitativos. Destaca en dicho procedimiento una lógica paralela a la Directiva europea ya que se exige una posición negociadora de las partes, así como una intervención activa de la Administración en aras a facilitar los acuerdos, sin que se prevea, por lo demás, la necesidad de autorización administrativa.

R. E. L.

# DEL ESTUDIOS

## **AUTORES DEL PRESENTE NÚMERO**

Eduardo Enrique Taléns Visconti  
Investigador en formación “Atracció de Talent” en el Departamento  
de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Valencia

Anna Ginès i Fabrellas  
Doctora en Derecho  
Profesora ayudante de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universitat Pompeu Fabra

Pepa Burriel Rodríguez-Diosdado  
Profesora Lectora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Barcelona

Djamil Tony Kahale Carrillo  
Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA)

Antonio José Valverde Asencio  
Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Sevilla

Elisabeth Kolbacher  
Profesora de Derecho del Trabajo  
Wirtschaftsuniversität Wien (Austria)

Diego Ledesma Iturbide  
Abogado Especialista en Derecho del Trabajo y Auxiliar Docente  
Universidad Católica Argentina y Universidad de Buenos Aires

Mauro Pucheta  
Abogado Especialista en Derecho del Trabajo  
Universidad Nacional de Córdoba-Universidad Nacional del Litoral



El presente número de la Revista recoge los textos presentados a la convocatoria del premio al Mejor Ensayo 2014 convocado por la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, así como otros estudios complementarios sobre la materia: Despidos colectivos por causas económicas.