



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL

44

BOLETÍN INFORMATIVO JURÍDICO SINDICAL

*Expedientes de Regulación
de Empleo (ERE's)*

Posición de CGT
Guión y desarrollo Jurídico

Introducción

Los ERE's, como todos los procesos de reducción de plantillas, son una parte importante del proceso de precarización.

Se destruye empleo estable y se sustituye por temporalidad, precariedad, inestabilidad y flexibilidad de las condiciones de trabajo.

Las nuevas generaciones de trabajadores/as se incorporan a la actividad laboral sin conocer los mínimos de los que disponían quienes se prejubilaban en masa.

Ni todos los ERE's son iguales, ni todas las circunstancias que concurren en cada caso lo son; sin embargo a la hora de alcanzar conclusiones debemos resaltar lo fundamental, esa creciente ecuación de precariedad.

Los ERE's y todos los procesos de destrucción de plantilla preocupa de manera creciente en nuestra organización, como lo demuestra el debate en el último Pleno Confederal o el intento de crear un Grupo de Trabajo al respecto.

Con este primer Boletín dedicado al tema queremos respaldar el trabajo conjunto de **CGT** al respecto.

Esperamos que os sea de utilidad.

**Equipo Jurídico-Sindical
Secretaría de Acción Sindical
CGT**

Indice

Cap. 1 Posición de la CGT	Pág. 2
Cap. 2 ERE y procedimiento	Pág. 10
Cap. 3 Desarrollo Jurídico	Pág. 14
Cap. 4 Textos Legales	Pág. 26
Cap. 5 Jurisprudencia	Pág. 33

Capítulo 1

Posición de la CGT

El Expediente de Regulación de Empleo (ERE), es uno de los momentos más difíciles de la acción sindical. Nos encontramos con la situación en la que los trabajadores y trabajadoras pueden perder su medio de subsistencia. Por tanto como Sindicato reivindicativo y opuesto a los intereses de la patronal estamos obligados a tener una posición y actuación clara en esta materia.

Sin duda que la Reforma Laboral ha ayudado en lo legal y en lo sindical a ponernos más difícil a todos/as la defensa de los puestos de trabajo. A esto hay que sumar la actitud entreguista de las direcciones de UGT y CCOO que lejos de oponerse con las armas que contamos los/as trabajadores/as, se dedican a aceptar de buen grado los términos de los ERE's.

Sin embargo podemos intervenir y enfrentar batallas concretas que eviten las pretensiones de las empresas. Así hemos desarrollado enfrentamientos directos con empresas como Cellograf, Black&Decker, Cristalería Vilella o Ciba Geigy.

El problema, como Organización, es que la actitud o el tratamiento de nuestras Secciones Sindicales en estos casos no ha seguido una línea común tanto en lo sindical como en el ámbito organizativo. Por todo ello este documento pretende situar las líneas generales de actuación ante un problema tan grave como un ERE y que vamos a seguir teniendo por desgracia.

SITUACION LEGAL

- Con la implantación de la Reforma Laboral, la tramitación de los ERE's está llevando a los/as trabajadores/as a situaciones legales sin salida:

Los expedientes tienen plazos máximos tras los que la Administración correspondiente dictamina, si quiere, la aceptación del expediente con la consecuencia de que el despido se indemniza con 20 días por año y doce mensualidades.

- La empresa presiona con su propuesta de solución, con algunos días más, pero con la presión de que sí no se acepta esa propuesta la plantilla se ve abocada a los 20 días y doce mensualidades.
- Si se acepta esa posibilidad de más días, se acuerda que la plantilla pase por el CMAC en base a despidos individuales para ahorrarse el pago del IRPF de lo que supere los 20 días y doce mensualidades.
- Es decir: el trabajador no queda despedido por ERE sino que además consta ante la legalidad como un despido pactado con la empresa.
- Por tanto el Sindicato se encuentra en el aspecto legal, entre el despido reglado y el despido pactado con mejora económica para el trabajador, a cargo de fondos sociales y el trabajador con la sola opción del despido mejor o peor pagado.

ACTITUD DE OTROS SINDICATOS (MAYORITARIOS)

Además de los problemas legales nos encontramos con la actitud de los sindicatos mayoritarios o no (en este caso USO demuestra también el mismo papel) de aceptar la situación del ERE y se limitan a negociar con el empresario más días de indemnización. También acuerdan el trámite de conciliación individual para favorecer que el IRPF no se descuente a los despedidos.

Fruto de esa negociación, casi siempre oscura y sin la participación de las plantillas, al final de la misma los sindicatos "negociadores" cobran de la empresa la cuota que hayan acordado con ésta por el trámite del ERE.

Aunque cada situación tiene sus propias características y somos conscientes que generalizar es muchas veces peligroso, vamos a intentar reflejar unos criterios sindicales que nos puedan servir a nivel general de orientación a la hora de afrontar un ERE.

Un E.R.E, en general y salvo excepciones que se deben tratar de una en una (Desmantelamiento encubierto de servicios públicos, quiebra real de empresas, ...), es un mecanismo que permite reducir plantilla y aumentar la productividad aumentando por consiguiente los beneficios de la empresa (más producción a menor coste).

Este proceso también suele ir acompañado de una flexibilización de las condiciones laborales (horario, polivalencias, contratación temporal...) y de todo tipo de incertidumbres sobre los puestos de trabajo (Cierres, traslados..). Se trata por lo tanto de un proceso que resume en sí mismo la esencia de la filosofía neoliberal:

- flexibilización de las condiciones de trabajo.
- Reducción de plantilla.
- Aumento de la productividad
- Aumento de los beneficios empresariales
- Aumento por consiguiente de la precarización y disminución del empleo.

Este último punto (como resumen) ha sido y es actualmente el eje de nuestra actuación sindical a todos los niveles, desde campañas globales como *'En defensa de las Empresas Públicas'*: *'Marcha contra el Paro'*: *'Contra la precariedad'*: *'Por el reparto del trabajo y de la riqueza'*...; hasta los recientes acuerdos de Acción Sindical del Congreso Extraordinario celebrado en Tarragona (diciembre de 1991); pasando por la lucha por la defensa del empleo mantenida por CGT en numerosas empresas.

Un planteamiento sindical que estamos desarrollando en todos los niveles de actuación que nos es posible, aunque somos conscientes de que concretarlo y explicarlo en la práctica, puede resultar en ocasiones complicado.

Para empezar, deberemos intentar asentar lo mas importante para nosotros: nuestro modelo de actuación sindical. Debemos intentar en estos procesos (ERE's), como en cualquier otro, potenciar la participación de los trabajadores desde la exhaustiva labor informativa, de debate e intercambio de opiniones.

Además hay que intentar que la percepción "positiva" de los trabajadores sobre nuestra labor sindical, no solo se produzca en base al binomio información/participación, sino que debemos intentar plasmar nuestras diferencias en la defensa de aspectos que mejoren en lo concreto los documentos objeto de negociación y susceptibles de ser transformados en acuerdos.

Siempre desde nuestra perspectiva global materializada en forma de ALTERNATIVAS a la situación del empleo y del futuro de la empresa y sin olvidar tampoco el binomio negociación/presión.

Finalmente después de informar, proponer alternativas, debatir e intentar mejorar, debe ser el sindicato quien tome sus propias decisiones en base a los estatutos y a nuestros acuerdos en materia sindical. Respecto a la decisión final que se adopte, todos tenemos claro que la filosofía de la CGT es contraria a la destrucción de puestos de trabajo, especialmente cuando se trata de empresas con beneficios, pero también tenemos claro que a nivel interno se debe debatir y acordar conjuntando las distintas opiniones, tal y como definen los estatutos (plenos, plenarias, ...)

Independientemente de la decisión final que adopte CGT, lo que NO podemos hacer es interiorizar el discurso de la empresa (Competitividad) para justificar destrucción de empleo, ni tampoco quedarnos de brazos cruzados (limitarnos a criticar) sin ofrecer alternativas

La CGT debe desarrollar su actuación desde el principio al final, conscientes del papel que queremos jugar. Sin miedos ni complejos, desde la responsabilidad que deseamos asumir pero sin olvidar tampoco cual es la responsabilidad real que nos corresponde y siempre actuando desde nuestra propia perspectiva:

- Informar
- Ofrecer participación.
- Defender alternativas.
- Vertebrar a los trabajadores que coincidan con nuestros criterios en cada momento.
- Presionar para mejorar los acuerdos.

Ya conocemos el discursos del Capital: "Las nuevas tecnologías...; La superación de rigideces La empleabilidad " pero también conocemos cada uno/a de nosotros/as nuestras empresas y sectores, sabemos donde reducir tiempo de trabajo, sabemos como invertir para crear empleo, que aspectos sociales y de servicios se pueden mejorar, ... y hasta donde podemos llegar en cada momento en base a garantías firmes y palpables de futuro.

También somos conscientes de la inquietud que a muchos/as trabajadores/as les puede incitar a anteponer su situación personal a una visión más de conjunto o de futuro, pero a estas alturas todos sabemos explicarnos y hacernos entender; incluso hasta independizar una asesoría individualizada del planteamiento de fondo sin contradecirnos, ... Y somos conscientes de que hagamos lo que hagamos los demás sindicatos intentarán criticarnos o incluso ridiculizarnos (si "no" porque somos el sindicato del ~ y si si" porque no tenemos personalidad y vamos a 'remolque" de los demás).

En cualquier caso nos intentarán presentar como el sindicato sin alternativas propia, por lo que siempre debemos dejar muy claro que somos el sindicato del SI y que somos un sindicato con alternativas:

- Sí al empleo.
- Sí a la inversión de los beneficios para crear más empleo
- Sí al aumento de los servicios y de las ventajas sociales.
- Sí a la eliminación de las horas extras
- Sí a la reducción del tiempo de trabajo
- Sí al aumento de la seguridad y la Salud Laboral
- Sí a la garantías concretas sobre el futuro de los puestos de trabajo.

Por último recordar que el proceso no finaliza en el momento en el que se firma un acuerdo, para nosotros inmediatamente comienza un nuevo proceso de información, debate, seguimiento (esté fuera nunca debe ser una excusa para nosotros).

Aunque como ya decíamos al principio, cada caso debe tener su propia valoración y enfoque, esperamos que esta aproximación pueda servir para unificar mínimamente un punto de vista sindical con el que abordar estas situaciones.

En cuanto al comportamiento de CGT respecto al cobro de cantidades vinculadas a la negociación de un ERE, creemos que este debate debe ser cerrado con un acuerdo para toda la organización.

Considerando por nuestra parte lo más correcto el actuar tal y como actuamos en cualquier otro apartado de nuestra actividad sindical:

1.- Que en cada caso se conozca por parte de los Entes afectados, el S.P. Confederal y el Comité Confederal el proceso.

2.- La gestión por parte de nuestras asesorías de cualquier cantidad económica tiene unos baremos que han de cubrir quienes utilizan sus servicios.

3.-La utilización de gabinetes (jurídicos, económicos, ...) externos, debe ser cubierta económicamente por quien lo solicito (trabajadores, Secc. Sindical, Sindicato, F.L

4.-Ningún ente de la CGT o relacionado con ella se financiará con dinero proveniente de la tramitación de ERE's.

Por último, queremos señalar la importancia de dotar de absoluta claridad a nuestra actuación sindical y de dotarla de la fuerza conjunta de la CGT, en momentos tan "extremos" como pueden ser los Expedientes de Regulación de Empleo.

Expediente de Regulación de Empleo y trabajadores afectados según la forma de terminación

	1998		
	Valores absolutos	Variaciones sobre el año anterior	
		Absolutas	Relativas (%)
Expedientes	4.379	-1.231	-21,9
Autorizados	4.019	-972	-19,5
Pactados	3.200	-515	-13,9
No pactados	819	-457	-35,8
No autorizados	181	-112	-38,2
Desistidos	179	-147	-45,1
Trabajadores afectados	86.713	-100.920	-53,8
Autorizados	79.722	-78.840	-49,7
Pactados	63.505	-58.135	-47,8
No pactados	16.217	-20.705	-56,1
No autorizados	3.134	-2.578	-45,1
Desistidos	3.857	-19.502	-83,5

Expedientes de Regulación de Empleo autorizados y trabajadores afectados según efecto del expediente

	1998			
	Valores Absolutos	Distribución Porcentual	Variaciones sobre el año anterior	
			Absolutas	Relativas (%)
Expedientes autorizados	4.019	100,0	-972	-19,5
Extinción	2.125	52,9	-188	-8,1
Suspensión	1.802	44,8	-734	-28,9
Reducción	92	2,3	-50	-35,2
Trabajadores afectados	79.722	100,0	-78.840	-49,7
Extinción	35.716	44,8	3.589	22,2
Suspensión	41.527	52,1	-80.588	-66,0
Reducción	2.479	3,1	-1.841	-42,6

Expedientes de Regulación de Empleo autorizados y trabajadores afectados según sector de actividad económica

1998

	Valores Absolutos	Distribución Porcentual	Variaciones sobre el año anterior	
			Absolutas	Relativas (%)
Expedientes autorizados	4.019	100,0	-972	-19,5
Agrario	904	22,5	-34	-3,6
Industria	1.648	41,0	-313	-16,0
Construcción	122	3,0	-222	-64,5
Servicios	1.345	33,5	-403	-23,1
Trabajadores afectados	79.722	100,0	-78.840	-49,7
Agrario	7.190	9,0	-833	-10,4
Industria	59.331	74,4	-71.291	-54,6
Construcción	1.400	1,8	-2.285	-62,0
Servicios	11.801	14,8	-4.431	-27,3

Trabajadores afectados según efecto del expediente por comunidad autónoma

Año 1998

	TOTAL		EXTINCIÓN		SUSPENSIÓN		REDUCCIÓN	
	Valores Absolutos	Distribución (%)	Valores Absolutos	Distribución (%)	Valores Absolutos	Distribución (%)	Valores Absolutos	Distribución (%)
TOTAL	79.722	100,0	35.716	100,0	41.527	100,0	2.479	100,0
Andalucía	8.274	10,4	2.996	8,4	5.265	12,7	13	0,5
Aragón	1.626	2,0	1.196	3,3	399	1,0	31	1,3
Asturias	10.699	13,4	3.040	8,5	7.652	18,4	7	0,3
Baleares	882	,1,1	580	1,6	292	0,7	10	0,4
Canarias	1.472	1,8	139	0,4	1.327	3,2	6	0,2
Cantabria	2.123	2,7	375	1,0	1.744	4,2	4	0,2
C.-La Mancha	1.276	1,6	828	2,3	442	1,1	6	0,2
C. y León	6.513	8,2	4.488	12,6	2.012	4,8	13	0,5
Cataluña	13.599	17,1	7.790	21,8	5.736	13,8	73	2,9
C.Valenciana	4.270	5,4	1.881	5,3	2.342	5,6	47	1,9
Extremadura	449	0,6	371	1,0	68	0,2	10	0,4
Galicia	7.900	9,9	3.140	8,8	4.754	11,4	6	0,2
Madrid	7.993	10,0	4.531	12,7	3.386	8,2	76	3,1
Murcia	470	0,6	169	0,5	297	0,7	4	0,2
Navarra	2.378	3,0	602	1,7	1.776	4,3	--	--
País Vasco	9.336	11,7	3.319	9,3	3.845	9,3	2.172	87,6
La Rioja	381	0,5	236	0,7	145	0,3	--	--
Ceuta, Melilla	81	0,1	35	0,1	45	0,1	1	0,0

EXPEDIENTES REGULACION EMPLEO AUTORIZADOS

Años	Total			Pactados			No Pactados			
	Total	Extinción	Suspensión	Total	Extinción	Suspensión	Total	Extinción	Suspensión	Reducción
1.988	10.225	4.036	5.853	8.210	3.459	4.454	2.015	577	1.399	39
1.989	8.722	3.816	4.696	6.541	3.309	3.050	2.181	507	1.646	28
1.990	9.487	4.180	5.010	6.894	3.519	3.119	2.593	661	1.891	41
1.991	11.871	5.608	5.812	9.165	4.773	4.006	2.706	835	1.806	65
1.992	13.456	7.273	5.689	11.148	6.439	4.242	2.308	834	1.447	27
1.993	22.996	13.611	8.215	19.848	12.349	6.409	1.090	3.148	1.262	80
1.994	13.654	8.197	4.938	11.283	7.131	3.682	4.70	2.371	1.066	49
1.995	6.947	2.957	3.734	4.887	2.504	2.166	2.17	2.060	453	39
1.996	5.611	2.803	2.625	4.231	2.309	1.761	1.61	1.380	494	22
1.997	4.991	2.313	2.536	3.715	1.997	1.598	1.20	1.276	316	22
1.998	3.912	2.085	1.742	3.143	1.866	1.203	74	769	219	11

TRABAJADORES AFECTADOS POR EXPEDIENTES REGULACION EMPLEO AUTORIZADOS

Años	Total				Pactados				No Pactados			
	Total	Extinción	Suspensión	Reducción	Total	Extinción	Suspensión	Reducción	Total	Extinción	Suspensión	Reducción
1.988	305.729	56.753	214.121	34.855	202.246	36.190	140.666	25.390	103.483	20.563	73.455	9.465
1.989	215.904	46.322	146.517	23.065	153.374	39.503	93.577	20.294	62.530	6.819	52.940	2.771
1.990	334.461	48.591	257.033	28.837	206.900	39.017	146.232	21.651	127.561	9.574	110.801	7.186
1.991	319.334	68.032	213.744	37.558	245.025	57.549	156.283	31.193	74.309	10.483	57.461	6.365
1.992	341.607	83.237	233.805	24.565	268.574	70.937	173.969	23.668	73.033	12.300	59.836	897
1.993	558.146	118.744	392.139	47.263	448.508	102.431	302.815	43.262	109.638	16.313	89.324	4.001
1.994	257.262	74.158	176.256	6.848	197.548	60.985	130.836	5.727	59.714	13.173	45.420	1.121
1.995	181.171	58.513	118.736	3.922	132.285	49.097	81.311	1.877	48.886	9.416	37.425	2.045
1.996	149.945	40.926	107.868	1.151	104.298	32.992	70.263	1.043	45.647	7.934	37.605	108
1.997	158.562	32.127	122.115	4.320	121.640	26.233	91.211	4.196	36.922	5.894	30.904	124
1.998	74.416	34.473	37.477	2.466	59.440	30.322	26.703	2.415	14.976	4.151	10.774	51

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Extinción de la relación contractual

Suspensión temporal de la relación contractual

Reducción de la jornada laboral en su cómputo anual

Capítulo 2

ERE y procedimiento

La regulación de empleo

Este capítulo nos permitirá de una manera esquemática conocer y así poder valorar y determinar la validez de los Expedientes de Regulación de Empleo (ERE's) así como el procedimiento legal para llevarlo a cabo.

¿Qué es?

Un procedimiento administrativo-laboral de carácter especial dirigido a obtener de la Autoridad Laboral competente autorización para suspender o extinguir las relaciones laborales cuando concurren determinadas causas y garantizando los derechos de los trabajadores.

¿Cuándo se sigue este procedimiento?

En la tramitación de las siguientes extinciones o suspensiones de contrato de trabajo:

- Despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ver apartado 16.4.9.).
- Suspensión o extinción de la relación laboral por fuerza mayor (ver apartado 16.4.8.).
- Suspensión de la relación laboral fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ver apartado 16.3.).
- Extinción de la relación laboral por extinción de la personalidad jurídica del contratante (ver apartado 16.4.4.).

¿Quién lo inicia?

El empresario interesado o los trabajadores a través de sus representantes legales, si se presumiera que la no incoación del mismo por el empresario pudiera ocasionarles perjuicio de imposible o difícil reparación.

¿Ante quién se inicia?

Ante la Autoridad Laboral competente:

- Las empresas, cualquiera que sea su plantilla, siempre que la medida no afecte a más de doscientos trabajadores, dentro del ámbito de su provincia, ante la Autoridad Laboral de la provincia.
- Si la empresa tuviera varios centros de trabajo afectados por el expediente en distintas provincias y ubicados en una Comunidad Autónoma donde no se haya producido el traspaso de funciones y servicios del Estado a la misma en materia de regulación de empleo o, en todo caso, cuando la autorización afecte a los centros de trabajo o trabajadores radicados en dos o más Comunidades Autónomas, conocerá del mismo la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, salvo delegación expresa en alguna de las Autoridades Laborales provinciales competentes por razón del territorio.
- Cuando la resolución que haya de dictarse pueda afectar a más de doscientos trabajadores o la medida tenga especial trascendencia social, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales podrá recabar la competencia para tramitar y resolver el procedimiento.
- En el ámbito de las Comunidades Autónomas que hayan recibido el traspaso de los servicios del Estado en materia de regulación de empleo, tendrá la consideración de autoridad laboral competente para la resolución de aquellos procedimientos, el

órgano que determine la Comunidad Autónoma respectiva.

Procedimiento

- Cuando el expediente lo inicia la empresa y no sea por fuerza mayor:
 - Solicitud de aprobación de expediente de regulación de empleo a la Autoridad Laboral competente.
 - Apertura de un período de consultas mediante escrito dirigido a los representantes legales de los trabajadores. Una copia del cual se hará llegar, junto con la solicitud a la Autoridad Laboral.
 - Comunicación a la Autoridad Laboral del resultado de las consultas efectuadas a la finalización de dicho período.
 - Resolución de la Autoridad Laboral del expediente.
- Cuando el expediente lo inician los trabajadores:
 - El procedimiento es el mismo que cuando lo inicia la empresa pero en este caso son los representantes de los trabajadores los que efectúan la solicitud a la Autoridad Laboral.
- Cuando el expediente proviene de la existencia de fuerza mayor:
 - Solicitud de la empresa de la aprobación del expediente, acompañando los medios de prueba que estime necesarios.
 - Comunicación, a los representantes legales de los trabajadores, de tal actuación.
 - Resolución de la Autoridad Laboral del expediente.

Solicitud de Expediente de Regulación de Empleo

- Se dirigirá a la Autoridad Laboral competente adjuntando copia de la comunicación de apertura de consultas efectuadas a los representantes legales de los trabajadores.
- Se adjuntará a la solicitud toda la documentación necesaria para acreditar las causas motivadoras del expediente y la justificación de las medidas a adoptar.
 - Memoria explicativa de las causas motivadoras del expediente.
 - Documentación económica (balances, cuentas de pérdidas y ganancias, impuestos de sociedades, etc.).
 - Informe del censor de cuentas cuando el expediente afecte a empresas con más de 50 trabajadores y la causa sea económica.

- Plan de viabilidad del proyecto si se trata de empresas de 50 o más trabajadores.

- Si la solicitud no reuniera todos los requisitos exigidos la Autoridad Laboral requerirá la subsanación en el plazo de diez días.

Período de consultas

- Tendrá una duración no inferior a 30 días naturales o de 15 en el caso de empresas de menos de 50 trabajadores. Dicho período podrá entenderse finalizado, cualquiera que sea el tiempo transcurrido en el supuesto de que las partes lleguen a un acuerdo. En el caso de suspensión del contrato esta duración será en todo caso de quince días.
- La empresa y los representantes legales de los trabajadores, deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo y deberá versar sobre las causas motivadoras y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos.
- El acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del Comité o Comités de Empresa, de los Delegados de personal en su caso, o de representaciones sindicales, si as hubiere que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellas.

Resolución del expediente

La Autoridad laboral procederá a la resolución del expediente de regulación de empleo presentado, previo informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre las causas motivadoras del expediente, y en su caso informe de los organismos públicos que estime precisos y teniendo en cuenta las características del expediente.

- Si el período de consultas finalizó con acuerdo de las partes:
 - La Autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de 15 días naturales autorizando la reducción de la jornada laboral, la suspensión o extinción de las relaciones laborales. Si en el plazo indicado no se hubiera emitido resolución expresa, se entenderá autorizada la medida solicitada.
 - La resolución motivada recogerá también la fecha de los efectos, las indemnizaciones a los trabajadores en los casos de extinción de la relación laboral y la declaración de la situación legal de desempleo de los trabajadores afectados.
 - En los casos de reducción de la jornada laboral o suspensión de los contratos, la Autoridad Laboral podrá establecer el pago delegado por la empresa de las prestaciones por desempleo.

- Si la Autoridad Laboral apreciase de oficio o a instancia de parte, la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo remitirá, con suspensión del plazo para dictar resolución, a la Autoridad judicial, a efectos de su posible declaración de nulidad. De igual manera actuará cuando, de oficio o a petición del INEM, estimase que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por desempleo de los trabajadores afectados.
- Si el período de consultas finalizó sin acuerdo de las partes:
 - La Autoridad Laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud efectuada, en el plazo de 15 días naturales a partir de la comunicación de la conclusión del período de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida propuesta.
 - La resolución motivada recogerá también la fecha de los efectos, las indemnizaciones a los trabajadores en los casos de extinción de sus relaciones laborales y la declaración de la situación legal de desempleo de los trabajadores afectados.
- En los supuestos de cese de la actividad de la empresa en virtud de decisión judicial o por acuerdo de los Síndicos en los casos de quiebra, el trámite se efectuará a los solos efectos de acceso de los trabajadores a la situación legal de desempleo y el derecho a la indemnización.
- Si el expediente fuera promovido por la existencia de una fuerza mayor.

La Autoridad Laboral una vez constatada su existencia procederá en el plazo de 5 días desde la solicitud a la resolución del expediente, y surtirá efectos desde la fecha del hecho causante.

Indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo

- En los casos que con motivo de un Expediente de Regulación de Empleo se extinguiera la relación laboral de los trabajadores la indemnización será en los casos de acuerdo entre las partes la fijada en los mismos y como mínimo en todos los casos 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de 12 mensualidades. Cuando se trate de empresas de menos de 25 trabajadores el 40% de la indemnización mínima la abonará el Fondo de Garantía Salarial.

- En los supuestos de fuerza mayor la Autoridad Laboral podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de los contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de este a resarcirse del empresario.

Actuación de las empresas una vez dictada la resolución del expediente

En función de la resolución aprobada:

- Hacer efectivas las indemnizaciones fijadas en caso de extinción de la relación laboral.
- Recurrir contra la resolución dictada en caso de no estar de acuerdo con la misma en el plazo de 1 mes (Recurso Ordinario).
- Suspender los contratos de trabajo. En estos supuestos, la empresa está obligada a cotizar a la Seguridad Social la parte de la empresa por los trabajadores afectados y durante todo el período de duración de la suspensión.
- En los casos de reducción de la jornada, la relación laboral deberá interrumpirla de forma intermitente el número de horas al día o de días a la semana o al mes aprobada. La empresa deberá cotizar a la Seguridad Social la cuota patronal de estos períodos de inactividad por los trabajadores afectados.
- A abonar las prestaciones por desempleo en pago delegado cuando así lo fijara la resolución, y resarcirse de los mismos por el procedimiento correspondiente.

Actuación de los trabajadores una vez dictada la resolución

En los casos que se apruebe la reducción de la jornada, la suspensión o extinción de la relación laboral, el trabajador podrá:

- Recurrir contra la resolución adoptada de no estar de acuerdo con ella.
- Tramitar su prestación por desempleo ante el INEM o, como se acuerde con dicho Organismo en los casos de reducción de jornada y en algunos casos de suspensión del contrato.

Capítulo 3

Desarrollo Jurídico

Introducción

El ERE viene articulado en el Estatuto de los Trabajadores como realmente es: “Despido Colectivo autorizado administrativamente”, cuyo concepto se construye en base:

Despido colectivo (ET art.51; RO 43/1 996)

- a) Sus causas, ya que ha de estar fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien en la existencia de fuerza mayor.
- b) Requisitos cuantitativos, según el número de trabajadores afectados por la decisión extintiva, en relación con la plantilla total de la empresa y un requisito temporal, según los despidos efectuados por la empresa en un período determinado

1. Causas de despido colectivo (ET art 51.1; RD 43/1996 art1)

A)

Se establecen los siguiente tipos de causas para la existencia, y en su caso aprobación de un expediente de regulación de empleo: **económicas, técnicas, organizativas, de producción y fuerza mayor.**

Nos centramos en el estudio de las cuatro primeras, dejando para más adelante (nº 3030) la fuerza mayor, que cuenta con unos caracteres perfectamente definidos.

Las sentencias versan sobre despido objetivo por amortización de puestos de trabajo y, al tener que estar fundamentadas en las mismas causas, sus interpretaciones son aplicables a los despidos colectivos. Recogemos aquí, por tanto, únicamente la interpretación que de las causas de despido colectivo adopta la Dirección General de Trabajo remitiéndonos al despido objetivo en lo referente a la interpretación de los tribunales (nº 3205 s.).

Entiende la Dirección General de Trabajo (**DGT**) que la existencia **de una situación económica negativa** puede habilitar la adopción de medidas de regulación de empleo, ya que carecería de sentido obligar a las empresas a permanecer en situaciones negativas en tanto no tuvieran pérdidas, que muy posiblemente llevaría consigo, en el mejor de los casos, una más profunda reestructuración de sus elementos, y en otros muchos supuestos su simple desaparición, de manera que la extinción de contratos puede deberse a una situación negativa ya exteriorizada; o bien a una causa técnica organizativa o productiva que se

correspondería, cuando la situación económica negativa no se ha presentado aún, con un **expediente de regulación de empleo preventivo**.

En este sentido se manifiesta en diversos pronunciamientos, de manera que llega a la conclusión de que por la existencia de reales y actuales circunstancias que permiten considerar la existencia de una situación empresarial negativa pueden adoptarse tales medidas, y no tanto por la existencia de pérdida económica en el momento presente sino por la evidente **transformación de mercado** que implica a su vez la modificación de las estructuras empresariales (DGT 1-3-95). O bien observa un aspecto crucial en la evolución de la situación económica de la empresa, que radica fundamentalmente en la **caída continuada de la facturación** a lo largo de los últimos años (DGT 7-2-96).

Pero, igualmente, la DGT entiende que la adopción de **medidas alternativas** puede conseguir la inevitabilidad de las extinciones de los contratos, y no basta la existencia de pérdidas, si no se demuestra que la medida extintiva es **la adecuada y suficiente** para garantizar el proyecto empresarial futuro, ya que la autoridad laboral debe dilucidar sobre la concurrencia de causa suficiente, evaluar la adecuación de las medidas propuestas y la proporcionalidad e idoneidad de tales medidas.

B)

2. Número de trabajadores afectados en un período determinado (ET art 51.1; RD 43/1996 art1)

Por despido colectivo se entiende la extinción de contratos de trabajo, fundada en las causas citadas, cuando en un período de **noventa días** la medida afecte al menos al siguiente número de **trabajadores**:

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

Existe también despido colectivo cuando la extinción afecta a la **totalidad** de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, y se produzca por la cesación total de la actividad empresarial fundada en las causas citadas anteriormente.

Para el cómputo del número de extinciones se ha de tener en cuenta cualquier extinción producida, en el período de referencia, por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador, siempre que no se trate de expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio, y que su número sea, al menos, de cinco.

PRECISIONES

1) De la redacción de la norma, respecto al límite numérico señalado, se extraen las siguientes **conclusiones**:

- que se exige una dimensión mínima de la empresa, dimensión que ha de ser de 11 trabajadores (para poder aplicar el límite de 10 sin que afecte a la totalidad de la plantilla) de 6 (si afecta a la totalidad de la plantilla);
- que quedan fuera del ámbito de aplicación del art.51 las hipótesis extintivas entre 1 y 9 en empresas de menos de 100 trabajadores, entre 9 y 20 en empresas de 100 a 300, e inferiores a 30 en empresas con 300 trabajadores como mínimo.

En aplicación de estas exigencias las extinciones por las causas señaladas han de ir vía despido objetivo (nº 3205) (TSJ castilla-La Mancha 24-4-97, Ar1640).

2) Se plantea la duda acerca de si el **número de trabajadores** señalado debe entenderse al momento de la solicitud del expediente de regulación de empleo, o por el contrario, en la finalización del mismo. Parece que la interpretación correcta ha de ser aquella que sitúe el parámetro cuantitativo referido a los trabajadores en el **momento de iniciación del procedimiento**, y con independencia de las vicisitudes que el número de afectados pueda tener a lo largo de la negociación, siempre como es lógico que no medie y quede acreditada mala fe.

Si no concurren en dicho momento inicial debe acudirse necesariamente al procedimiento previsto para la extinción del contrato por la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo (nº 3205 s.) por alguna de las causas previstas y en número inferior al señalado.

3) Respecto al período de **noventa días** cabe señalar que se toma en función de las extinciones que vaya realizando la empresa con carácter individual, de las cuales, en principio no va a tener conocimiento la Autoridad llamada a resolver, pues las extinciones se han de producir extramuros de las Administraciones Públicas, en sede jurisdiccional. Por ello, las empresas han de aportar las pruebas documentales suficientes que acrediten

haber procedido a extinciones individuales en el periodo inmediatamente anterior de noventa días, por el número de trabajadores que resten hasta el cumplimiento de los mínimos exigidos.

El cómputo de los noventa días se realiza siempre desde el momento de la **solicitud de iniciación** del procedimiento. Sobre este particular debe decirse que la sustanciación y resolución de un procedimiento de regulación de empleo cierra en todo caso la posibilidad de cómputo hasta transcurridos noventa días desde que se produjo la autorización.

4) En cuanto a las **extinciones** en virtud de motivos **no inherentes** a la **persona del trabajador** y producidas por iniciativa del empresario, debe computarse la resolución del contrato a instancias del trabajador por incumplimiento del empresario, sin embargo se considera más dudoso el cese por traslado o por modificación sustancial, y respecto al despido disciplinario ha de estarse a su calificación y si es procedente no se computa (TSJ Castilla-La Mancha 24-4-97, Art.1640).

Igualmente, la duda puede plantearse respecto al **mutuo acuerdo** de las partes, entendiéndose la doctrina que aunque no parece basarse en una decisión unilateral del empresario, sino en un acuerdo de voluntades entre los sujetos de la relación laboral; no obstante, sí participa sustancialmente de la finalidad prevista, por cuanto la extinción del contrato se produce siempre por un acto empresarial, por más que consensuado, y la causa de la extinción no encuentra relación alguna con motivos inherentes a la persona del trabajador.

5) Las reclamaciones sobre el **personal afectado** por el expediente de regulación, son competencia del orden **contencioso-administrativo** (TSJ comunidad Valenciana 20-1 -98, Art. 89).

Son **nulas** —por lo que se les aplican los efectos señalados para el despido nulo, nº 2606— las extinciones que se produzcan cuando **en periodos sucesivos de noventa días**, con objeto de eludir las previsiones recogidas, la empresa realiza extinciones de contrato a través de la amortización de puestos de trabajo (nº 3205 s.) en **número inferior** a los umbrales reseñados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación. Estas extinciones se consideran realizadas en **fraude** de ley.

Los **trabajadores y sus representaciones** son los únicos sujetos con posibilidad de conocer las actuaciones empresariales dirigidas a eludir la autorización administrativa para la extinción colectiva de relaciones laborales. De hecho, si se produjese el fraude al que se refiere el precepto, quien no lo conocería hasta que se declarasen nulas y sin efecto las actuaciones, sería la propia Administración Laboral. y también, como es lógico, va dirigida a los **órganos jurisdiccionales** del orden social, que son quienes de una parte conocen los despidos a los que hacemos referencia, y de otra, a los que corresponde declarar la nulidad de las actuaciones empresariales en su caso.

3. Procedimiento de regulación de empleo (ET art.51; RD 43/1996 art.5 s.; LPL art.124)

El empresario que pretenda llevar a cabo un despido colectivo debe estar **autorizado** por la autoridad laboral competente, cuyo procedimiento se expone a continuación.

El acuerdo empresarial de extinción colectiva de contratos, por las causas antes expuestas, adoptado **sin** la previa **autorización administrativa** es nulo (con los efectos del despido declarado nulo, nº 2600). La nulidad puede ser declarada por el órgano judicial de oficio o a instancia de parte.

Autoridad laboral competente (RO 43/1996 art.2) En esta materia prácticamente la totalidad de las Comunidades Autónomas han asumido en este momento tal competencia restando únicamente las Comunidades de Cantabria y Asturias.

En la **Administración General del Estado**, la autorización para extinguir las relaciones de trabajo por la causas citadas corresponde:

a) Cuando la medida afecte a **200 trabajadores o menos**, cualquiera que sea la plantilla de la empresa, al Delegado del Gobierno (o directores de área de trabajo y Asuntos Sociales en caso de delegación) dentro del ámbito de su provincia.

b) Cuando la medida afecte a **más de 200 trabajadores o tenga especial trascendencia social**, la Dirección General de Trabajo del MTAS puede recabar la competencia para tramitar y resolver el procedimiento.

c) Si la empresa tuviera **varios centros** de trabajo afectados por el expediente en distintas provincias y ubicados en **una Comunidad Autónoma** donde no se hayan producido el traspaso de funciones y servicios del Estado a la misma en materia de regulación de empleo, a la Dirección General de Trabajo del MTAS.

d) Cuando la autorización afecte a centros de trabajo o trabajadores, radicados en **dos o más Comunidades Autónomas**, conoce del mismo la Dirección General de Trabajo del MTAS, salvo delegación expresa en alguno de los Delegados del Gobierno competentes por razón del territorio.

Respecto a las **Administraciones Públicas Autonómicas** se dispone que en aquellas Comunidades Autónomas que hayan recibido traspaso de los servicios del Estado en materia de regulación de empleo, tiene la consideración de autoridad laboral competente para su resolución, el órgano que determine la Comunidad Autónoma respectiva.

Existe no obstante alguna singularidad procedimental respecto al último supuesto aludido. Así, cuando la medida afecte a **varias Comunidades Autónomas** pero una de ellas cuente en su territorio con **más del 85%** de la plantilla, la iniciación del procedimiento se puede realizar ante la propia Autoridad Comunitaria la cual ha de dar traslado a la Dirección General de Trabajo del MTAS. No obstante, la completa tramitación del procedimiento corresponde a la referida comunidad Autónoma, quedando en la fase de instrucción a la Dirección General de Trabajo una competencia residual referida a la petición de informes de las restantes comunidades Autónomas afectadas. Finalmente, es la Autoridad Laboral Autonómica la que realiza formalmente la propuesta de resolución sobre la medida solicitada que se remite a la Dirección General de Trabajo, debiendo limitarse ésta a aceptar de plano la propuesta o bien rechazarla en su totalidad motivando tal decisión. Por tanto la Administración General del Estado que es la que tiene la competencia para resolver, no puede ofrecer solución distinta a la propuesta por la Comunidad Autónoma Normativa de traspaso de funciones y servicios).

Interesados y legitimados IET art.51 .4: RO 43/1996 art.3 y 4 La **empresa** y los **trabajadores** a través de sus respectivos **representantes** legales, ostentan la condición de parte interesada y, por tanto, están legitimados para intervenir en el procedimiento de regulación de empleo.

Por su parte, las **organizaciones sindicales**, que representen la mayoría de los miembros del comité, pueden culminar **acuerdos** con la empresa que ponga fin al procedimiento de regulación de empleo.

Aunque, desde un punto de vista amplio, los trabajadores como afectados por la medida de despido colectivo son algo más que interesados, sus intereses se encuentran representados por sus propios órganos de representación en la empresa.

A las organizaciones sindicales sólo se les puede considerar representantes de los trabajadores de un modo Indirecto, esto es, dado que en principio sólo representan a sus afiliados, si éstos a su vez representan a la totalidad de las plantillas por ser los miembros de los comités de empresa o delegados de personal, indirectamente puede entenderse que las organizaciones sindicales también representan a las plantillas.

En caso de no existir órganos de representación colectiva, los propios **trabajadores** pueden intervenir en el procedimiento. Si su número es igual o superior a **diez**, deben designar hasta un máximo de cinco representantes ante la autoridad laboral competente.

Si no se llega a tal número nada obsta a que participen todos y cada uno de ellos en el procedimiento.

Iniciación del procedimiento El procedimiento de regulación de empleo suele iniciarse a solicitud del **empresario**; sin embargo, pueden iniciarlo los **trabajadores** cuando presuman que la no presentación por parte del empresario puede perjudicarlos.

iniciación por el empresario (ET art.51.2 y 3; LRJAPPAC art.70; RO 43/1 996 art.5 y 6) El procedimiento de regulación de empleo se inicia mediante **solicitud** del empresario dirigida a la autoridad laboral competente (nº 3002), y debe, simultáneamente, iniciar mediante comunicación escrita un **período de consultas** con los representantes legales de los trabajadores.

Cuando un empresario haya iniciado un expediente de regulación de empleo, en tanto no haya resolución firme al respecto, no puede el trabajador entablar la acción de resolución de **contrato** (TSJ Castilla y León 5-2-91, Art. 1300).

El **contenido** de las solicitudes para iniciar procedimientos administrativos deben constar con los siguientes elementos:

- Nombre y apellidos del interesado y, en su caso, de la persona que lo represente, así como la identificación del medio preferente o del lugar que se señale a efectos de notificaciones.
- Hechos, razones y petición en que se concrete la solicitud.
- Lugar y fecha.
- Firma del solicitante o acreditación de la autenticidad de su voluntad expresada por cualquier medio.
- Organo, Centro o unidad administrativa a la que se dirige.

Además, se requiere junto con la solicitud y como requisitos de la misma, la siguiente **documentación**:

a) Memoria explicativa de las causas del despido colectivo, acompañada de la documentación necesaria para acreditarlas.

Si la causa es económica la documentación, debidamente auditada, debe reflejar el estado y evolución económica, financiera y patrimonial de los tres últimos años.

Si la causa es técnica, organizativa o de producción, se deben adjuntar los planes, proyectos e informes técnicos justificativos del despido, así como las medidas a adoptar y su repercusión en la viabilidad de la empresa.

b) El número y categorías de los trabajadores empleados en la empresa habitualmente en los dos últimos años, así como los trabajadores afectados por la medida, criterios tenidos en cuenta para su designación, y período a lo largo del cual se tiene previsto proceder a las extinciones de los contratos de trabajo.

En los expedientes de regulación de empleo se han de incluir a los trabajadores con el **contrato** suspendido que vean afectado su derecho de reincorporación por dicho expediente (por ejemplo en excedencia: TSJ La Rioja 8-7-91, Art 4390; en IT o invalidez provisional: TCT 31-1-89, Art 653; o en trámite de reconocimiento de invalidez permanente absoluta: TSJ País vasco 7-12-91, Art 6872).

La autoridad laboral competente para resolver el expediente de regulación de empleo, es asimismo competente para resolver sus incidencias y, entre ellas, la relación nominal de trabajadores afectados, de manera que la cuestión en torno a la inclusión o **exclusión** de un trabajador en el expediente de regulación de empleo es cuestión administrativa (Tribunal de Conflictos de Jurisdicción 25-6-96, Art 4979).

c) Las empresas de **cincuenta o más trabajadores**, han de presentar un **plan de acompañamiento 3007** social, que contemple las medidas adoptadas o previstas por la empresa en orden a evitar o reducir los efectos del despido colectivo, así como a atenuar sus consecuencias para los trabajadores que resulten finalmente afectados.

Tales planes de acompañamiento social pueden contener, entre otras, medidas dirigidas especialmente a la readaptación o conversión de los trabajadores para facilitar su posible integración en otros puestos de trabajo, en la empresa o grupo de empresas; o la distribución de la jornada de trabajo entre los trabajadores empleados y otras de análoga naturaleza.

En muchas ocasiones este plan de acompañamiento social coincide en su contenido con los planes de **viabilidad** de las empresas.

Según la circunstancia de la empresa pudiera darse el caso de no tener contenido el plan de acompañamiento, por resultar inviable cualquier tipo de medidas alternativas al puro y simple despido colectivo, aunque en este supuesto han de justificarse ante la Autoridad competente los intentos realizados y la imposibilidad de hallarlos.

d) La **solicitud de informe** sobre la regulación de empleo, a los representantes de los trabajadores.

e) Junto con la solicitud de iniciación del procedimiento debe acompañarse copia de la **comunicación de inicio del período de consultas** realizado a la representación legal de los trabajadores.

f) Si la extinción afecta a más del 50% de los trabajadores, el empresario ha de dar cuenta a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral de **la venta de los bienes de la empresa**, excepto los que constituyan el tráfico normal de la misma.

La autoridad laboral ha de solicitar la **subsanción** ante la no aportación de alguna documentación exigible, estableciéndose con carácter general el **plazo** de diez días para proceder a la misma con advertencia de que, si así no lo hiciera, se le tiene por desistido en su petición por archivo de las actuaciones. Producida en plazo la subsanción, comienzan a computarse los plazos relativos al período de consultas (nº 3011).

Iniciación a instancia de los trabajadores (ET art.51.9; RO 43/1996 art.7) Se permite que la iniciación del procedimiento corra a cargo de los trabajadores, a través de sus **representantes legales**, a efectos de evitar perjuicios de imposible o difícil reparación, caso de no hacerlo el empresario, que es el sujeto al que por naturaleza le compete tal iniciación. A la solicitud han de acompañar:

- **memoria** explicativa de las razones de inicio del procedimiento;
- **pruebas** que acrediten los perjuicios;
- en su caso, **comunicación** efectuada al empresario y la contestación y documentación que el mismo les haya podido trasladar.

En este caso no se requiere, como es lógico, la documentación señalada (nº 3006 s.), pues la mayor parte de la misma no se encuentra en poder de los trabajadores, ni ellos tienen acceso a la misma.

La Administración, una vez que la solicitud esté en su poder, debe requerir a las partes para que aporten la documentación necesaria, así como los informes que sean precisos, a efectos de dictar resolución. Todo ello dentro de los **plazos** previstos con carácter general para la instrucción y resolución del procedimiento.

Hay que señalar que la Administración no extingue mediante su resolución contratos de trabajo, sino que por el contrario, se limita a autorizar una medida, que sería hecha **efectiva** en un momento posterior **por el empresario**. Por tanto, si el procedimiento se inicia por voluntad de los trabajadores, debido a la ausencia de voluntad iniciadora del procedimiento por el empresario, posiblemente no produce efecto alguno, pues es el empresario a quien corresponde su efectividad. No obstante, indirectamente puede producir efectos de cara a la exigencia de responsabilidad de distinta naturaleza en caso de hacerse presentes los perjuicios que se tratan de evitar con esta peculiar iniciación.

Periodo de consultas A la vez que se solicita a la autoridad laboral el inicio del procedimiento de regulación de empleo, se ha de abrir un período de consultas con los **representantes** legales de los trabajadores. Los conflictos que surjan en el período de consultas son susceptibles de someterse a los procedimientos de **solución extrajudicial de conflictos** laborales (ASEC, nº 9976).

Para instar el **procedimiento de mediación** están legitimados tanto el empresario como la representación de los trabajadores que participe en las consultas, siempre que la decisión de mediación haya sido adoptada por la mayoría de la representación que la promueva. Si una de las partes lo solicita para resolver las discrepancias que puedan surgir en este período, debe agotarse dicho procedimiento, sin que suponga ampliación de los plazos previstos.

Apertura del período de consultas (ET art.51.2 y 4; RO 43/1996 art.8) El período de consultas se inicia mediante escrito del empresario dirigido a los **representantes legales** de los trabajadores (una copia del mismo debe presentarse a la autoridad laboral).

Dicha comunicación ha de estar acompañada de la **documentación** necesaria para acreditar la causa motivadora del expediente, así como la justificación de las medidas a adoptar, igual a la aportada a la autoridad laboral (nº 3006).

A falta de representación unitaria constituida en el seno de la empresa, la negociación se debe realizar con los **trabajadores** individualmente considerados (nº 3003).

Cuestión distinta, y de más difícil solución, es la referente a la posibilidad de inicio del periodo de consultas directamente con las **representaciones sindicales**. La iniciación y desarrollo del período consultivo parece que debe hacerse en todo caso con los representantes unitarios, comités de empresa y delegados de personal, aunque nada impide que paralelamente se pueda dar a conocer y desarrollar con las representaciones sindicales el referido período de consultas, dado que se pueden alcanzar acuerdos con ellos.

El período consultivo tiene carácter de mínimo, y su duración no puede ser inferior a treinta días naturales, o quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores, pudiendo por tanto tener una duración superior sin que ello tenga la consideración en modo alguno de ampliación de dicho período de consultas.

Desarrollo del período de consultas (ET art. 51 4; RD 43/1996 art.8) Las partes han de negociar con buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

El **contenido** del período de consultas debe versar sobre las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.

En efecto, la posibilidad de alcanzar acuerdos sobre distribución irregular de la jornada, salarios, movilidades, etc, podría no hacer necesaria la medida propuesta por la empresa, y sí garantizar al mismo tiempo la viabilidad de futuro del proyecto empresarial.

El plan social (nº 3007) que debe acompañar a la solicitud, ha de ser, fundamentalmente, sobre el que verse el período de consultas.

El empresario debe reflejar en actas, las consultas realizadas con los trabajadores y, en todo caso, un acta final comprensiva del contenido de las mismas, con reseña suficiente de la documentación y de los informes que hayan sido examinados.

Finalización del periodo de consultas (El art.51; RO 43/1996 art.11 y 12) La finalización del período de consultas ha de plasmarse en una comunicación del empresario a la autoridad laboral del resultado del mismo. Este resultado puede ser de acuerdo o desacuerdo.

a) En el supuesto de **acuerdo**: el pacto puede alcanzarse bien con el comité o comités de empresa, bien con los delegados de personal o finalmente, con las representaciones sindicales, si las hubiere, que en su conjunto representen a la mayoría de aquellos.

Es posible, por tanto, existir un acuerdo con la **representación sindical**, con el desacuerdo de la representación legal en sentido estricto, esto es, comité de empresa o delegados de personal. Sobre esta cuestión sin embargo, habrá de estarse a los pronunciamientos jurisdiccionales, pues existen no pocas voces críticas con tal interpretación, en el sentido de requerirse acuerdos con ambos tipos de representación si existiesen, acumulativamente y no con carácter alternativo.

En todo caso, lo que sí es evidente es que las representaciones sindicales en ningún caso pueden suplir la inexistencia de órganos de representación unitaria de los trabajadores en el seno de la empresa, por cuanto se exige taxativamente que representen a la mayoría de aquellos.

El acuerdo alcanzado es **vinculante** para ambas partes y tiene fuerza de Ley con los efectos que ello lleva consigo.

El **plazo de resolución** es de 15 días desde la remisión del acuerdo, entendiéndose autorizada la medida si transcurrido dicho plazo no existiera resolución expresa.

Si la Administración aprecia, de oficio o a instancia de parte, la existencia **de fraude, dolo, coacción o abuso** de derecho en la conclusión del acuerdo, lo remite, con suspensión del plazo para dictar resolución, a la autoridad judicial, a efectos de su posible declaración de nulidad.

Como se infiere de la redacción, no alcanza la nulidad si se alega la existencia de estas circunstancias producidas en **momentos posteriores** o **ajenos** a la conclusión del acuerdo (TCT 19-6-87, Ar 13564; 14-7-87, Ar 15968).

La declaración de **nulidad** trae consigo el derecho a la readmisión y al abono de los salarios dejados de percibir (LPL art.113) (TCT 6-5-87, Ar 9392).

La existencia de dolo, coacción o abuso de derecho no se presume, sino que necesita ser **probada** de forma cierta (TCT 24-2-87, Ar 3955; TSJ Cantabria 16-3-92, Ar 1320).

Del mismo modo actúa, de oficio o a petición de la Entidad Gestora de la prestación por desempleo, cuando estime que el acuerdo pudiera tener por objeto **la obtención indebida** de las **prestaciones** por parte de los trabajadores afectados, por inexistencia de la causa de la situación legal de desempleo.

Cuestión aparte es la que resulta del supuesto de que el procedimiento se hubiera iniciado **con los trabajadores individualmente** considerados, por inexistencia de representación legal. En estos casos, comienzan a darse resoluciones judiciales, incluso a nivel de Tribunales Superiores de Justicia de Comunidades Autónomas, que consideran que los acuerdos a que se puede llegar, aún con todos y cada uno de los trabajadores, no tienen la naturaleza de colectivos, debiendo por tanto la Autoridad Laboral dictar una resolución sobre el fondo del asunto, y pudiendo en consecuencia, estimar o desestimar la solicitud con independencia del pacto, por mas que éste sea un elemento de convicción de primera magnitud en orden a la adopción de la resolución.

b) En caso de desacuerdo: una vez en poder de la autoridad competente para resolver toda la documentación necesaria y finalizado el período de consultas sin acuerdo, aquella tiene un plazo de quince días para pronunciarse expresamente sobre el fondo de la cuestión, dictando resolución que estima o desestima, en todo o en parte, la solicitud empresarial.

La resolución ha de ser motivada y congruente con la solicitud, de forma que no puede contener pronunciamientos distintos a los pedidos por los solicitantes.

Si existen **acuerdos en materias concretas**, pero no en la totalidad, han de ser tomados, por la Administración, como meros datos indiciarios, pero en ningún caso vinculantes de su resolución que ha de versar sobre el fondo del asunto considerado globalmente.

El **plazo de resolución** es idéntico, quince días, y la **falta de resolución** expresa es estimatoria de la solicitud deducida (ver nº 3023).

Nota.— Las empresas o representantes de los trabajadores pueden formular **consultas** escritas a la **Administración tributaria**, en relación con el régimen tributario derivado de expedientes de regulación de empleo autorizados por la Administración y con la implantación o modificación de sistemas de previsión social que afecten a la totalidad del personal de la empresa.

La contestación a dichas consultas tiene carácter **vinculante** (L 25/1995 art107.5.a).

Actuaciones paralelas de la Administración (ET art.51.3; RO 43/1996 art.9, 10 y 13) Paralelamente al desarrollo del período de consultas, la Administración por su parte desarrolla una serie de actividades propias de la **instrucción del procedimiento**:

1. Una vez recibida la comunicación de iniciación del mismo ha de dar traslado, junto con la documentación que obre en su poder, a la **Entidad Gestora** de la prestación por **desempleo** a efectos de la posible emisión de informe.

2 Recaba, con carácter preceptivo, el informe de la **Inspección de Trabajo** y Seguridad Social en el plazo de diez días naturales, en empresas con más de 50 trabajadores, o de cinco días en caso contrario.

Debe advertirse que la calificación de preceptivo se predica únicamente de la solicitud de informe, y no así de la emisión del mismo, sin perjuicio de responsabilidades en que pudiera incurrir el funcionario por su falta de emisión. Por otra parte se ha de tener también presente que la no emisión de informes no implica la paralización del procedimiento, ni justifica al órgano competente para resolver para no hacerlo.

El **contenido de los informes** de la Inspección de Trabajo ha de versar sobre las causas motivadoras del expediente y cuantos otros extremos resulten necesarios para resolver fundadamente. Y deben evacuarse en el **plazo** de diez días desde su solicitud, y obrar en poder de la autoridad laboral antes de la finalización del período de consultas, momento en que se incorpora al expediente.

3. Puede solicitar otros informes, fundamentando su conveniencia y estableciendo el plazo de emisión de los mismos.

4. Da **audiencia** a las partes en el plazo de tres días desde la finalización del período de consultas, siempre que concurren los requisitos de alegaciones, pruebas y hechos distintos a los aducidos por las partes en el procedimiento, y siempre y cuando vayan a tener una incidencia esencial en el contenido de la resolución que va a adoptar la autoridad competente.

5.— Puede, en cualquier momento antes de la finalización del procedimiento, **declarar la improcedencia** del mismo, cuando del examen de la solicitud completa, incumplido en su caso el trámite de subsanación (n° 3008), se deduce que la solicitud no reúne los requisitos establecidos.

Un ejemplo expresivo de esta declaración de improcedencia, lo constituiría la solicitud al inicio del procedimiento para la subsanación del mismo de la aportación de las Sentencias de despidos individuales a efectos del cómputo de los umbrales mínimos del despido colectivo; dicha subsanación se puede realizar mediante la aportación de las sentencias en cuestión, pero ahora bien, la Administración en momentos posteriores y del estudio y análisis del contenido de las mismas puede concluir con que alguna o algunas de ellas no son susceptibles de cómputo, en cuyo caso se encuentra un vicio en el origen de la solicitud, vicio que en ningún caso es subsanable. Por tanto lo procedente por parte de la autoridad competente es declarar inadmisibles el procedimiento por la falta original de los requisitos que deben dar origen al mismo.

La forma que adopta esta decisión de la autoridad es la de resolución, cabiendo la posibilidad de interposición de **recurso de alzada** contra la misma, limitándose su contenido al hecho de la inadmisión del procedimiento seguido.

6. Puede recabar del empresario y de las autoridades competentes la inmediata **paralización** de las medidas que el empresario pudiera estar adoptando para hacer ineficaz el resultado del pronunciamiento.

Estos actos del empresario pueden ser constitutivos de delito contra la libertad y seguridad en el trabajo, así como de alzamiento de bienes (TS 15-6-90, Ar 5314; 25-10-90, Ar 8302).

Ejecutividad de las resoluciones de la Administración (RD 43/1996 art.15; LRJAPPAC art.43.5 —modif. L 4/1999— y 94) Las resoluciones administrativas expresas son inmediatamente ejecutivas, por lo que producen efectos desde la fecha que se dicten salvo que en ellas se disponga otra posterior.

En este sentido el requisito de la autorización administrativa para proceder a la extinción de contratos es absolutamente determinante, de manera que no se puede aceptar que la autorización en cuestión conceda efectos a la extinción de relaciones laborales en fechas anteriores a la suya propia. No obstante, se prevé un supuesto especial en el caso de existencia de **fuerza mayor** (n° 3030)

Ello no quiere decir que las resoluciones extinguen por sí mismas las relaciones laborales, es preciso una **decisión posterior** del empresario (n°3025).

En caso de **ausencia de resolución** expresa, se establece que los actos administrativos producidos por silencio administrativo se pueden hacer valer tanto ante la Administración como ante cualquier persona física o jurídica, pública o privada. Los mismos producen efectos desde el vencimiento del plazo máximo en el que debe dictarse y notificarse la resolución expresa sin que la misma se haya producido, y su existencia puede

ser acreditada por cualquier medio de prueba admitido en Derecho, incluido el certificado acreditativo del silencio producido que pudiera solicitarse del órgano competente para resolver. Solicitado el certificado, éste debe emitirse en el plazo máximo de quince días.

Los tribunales, con referencia a la normativa anterior, entendían que la redacción del ET, acerca del silencio positivo en los expedientes de regulación de empleo, no admitía la posibilidad de **resolución tardía** con carácter negativo (15 19-4-95, Ar 3350). En este mismo sentido se manifiesta la LRJAPPAC art43.4 —modif. L 4/1 999.

Efectos de la aprobación del expediente (ET art.33.2 y 8, 49.1.i y 51.7 y 8; RD 43/1996 art.14) Los efectos que produce la aprobación de los expedientes de regulación de empleo por cualquiera de estas causas son:

a) Autorización al empresario para que proceda a la extinción de los contratos afectados por el expediente.

Si se solicita la regulación de empleo y, con anterioridad a su resolución, el empresario procede a despedir a los trabajadores, se consideran nulos tales despidos y, por tanto, la relación se mantiene viva hasta la resolución extintiva. Por ello, debe abonar los salarios de tramitación hasta dicha fecha (TSJ Andalucía 14-6-91, Ar 3616).

Una vez aprobado el expediente es preciso una **posterior decisión del empresario** que, amparado en el mismo, ponga en práctica o haga efectiva la extinción o suspensión (TS 30-10-89, Ar 7465)

Las extinciones pueden producirse de **forma gradual**, según las necesidades de la empresa (101 22-7-86, Ar 6623)

b) Indemnización de 20 días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores al año, con un máximo de 12 mensualidades, salvo que por pacto individual o colectivo se fije una cuantía superior. Dicha indemnización ha de ser abonada por el empresario simultáneamente con la adopción de la decisión extintiva.

En empresas con **menos de 25 trabajadores el FOGASA** abona el 40% de la indemnización legal que corresponda a los trabajadores cuya relación laboral se extinga, con el límite de una anualidad y sin que el salario diario base del cálculo exceda del duplo del SMI (nº 8538).

La **falta de abono** por parte del empresario de las indemnizaciones debidas o el **desacuerdo** respecto a su cuantía, se ha de reclamar ante la **jurisdicción social**, de acuerdo con el proceso laboral ordinario, y en el que las afirmaciones de hecho de la resolución de la autoridad administrativa gozan de presunción de certeza, salvo prueba en contrario.

PRECISIONES

1) La cuantía que se ha de tener en cuenta para calcular **el salario día** a efectos de indemnización. es la que resulta de sumar todos los conceptos salariales, sin tener en cuenta los extrasalariales (nº 8395).

2) Las normas referentes a la indemnización no son de derecho necesario absoluto, por lo que cabe la posibilidad de acuerdo y, por ello, son modificables, siempre que sea más favorable (TS 12-9-89, Ar 6436; 21-1-97, Ar 622). Así, si el empresario pacta una **indemnización mayor** en el acuerdo del expediente, está obligado a su abono y no sólo a los 20 días por año señalados (TSJ Asturias 10-6-94, Ar 2470). Si bien, se admitió la aplicación de un pacto entre empresa y representantes de los trabajadores por el cual han de devolver la indemnización pactada superior al fijado legalmente (20 días) si el trabajador se reincorpora a la empresa o a alguna filial sin reconocimiento de antigüedad, y la devolución de la totalidad percibida (42 días) si se produce el reconocimiento de la misma (1521-1-97, Ar 622, —con voto particular—)

3) La **cláusula** pactada en el contrato de trabajo del derecho a percibir una determinada indemnización (incentivos anuales, como mínimo 45 días por año de servicio, etc.), para el supuesto de rescisión unilateral por parte del empleador, siempre que no se basara en despido procedente, no es aplicable a la extinción por expediente de regulación de empleo (TS 22-5-96, Ar 4608).

4) El retraso por parte de la empresa en el pago de las indemnizaciones debidas, correspondientes a la extinción de los contratos por expediente de regulación de empleo, es constitutivo de mora indemnizable (nº8498) (TS28-9-89, Ar 6540).

5) El **FOGASA** abona el 40% de la indemnización legal, y no de la superior que eventualmente pueda pactarse. Están legitimados para reclamar al FOGASA: los trabajadores si la empresa sólo les abona el resto de la indemnización, o bien el empresario si asume el pago total de la misma, como así ha de entenderse cuando, a pesar de no desglosarse los conceptos, la cuantía abonada supera la totalidad de la indemnización legal correspondiente (TS 11-5-94, Ar 4194; TSJ Galicia 5-6-97, Ar 1867). La citada obligación del FOGASA es independiente de su responsabilidad subsidiaria al abono de la totalidad de las indemnizaciones en caso de insolvencia del empresario (nº 8523 s.), pero imitada a la cuantía que legalmente le corresponda y no a la cuantía superior que, en su caso, se haya podido pactar (TSJ País Vasco 21-3-95, Ar 1223); y para la responsabilidad directa no es precisa la sustanciación de expediente previo por parte del FOGASA, como ocurre respecto a la citada obligación subsidiaria, ya que la resolución de la autoridad laboral que autoriza la extinción de los contratos provoca de oficio la iniciación del mismo (TS 7-5-97, Ar 3657).

c) Derecho a las prestaciones por desempleo —cuando se reúnan los requisitos, n° 2264—, declarado en la propia resolución del expediente (LGSS/94 art.208. 1.1 .a).

d) Si el expediente no afecta a la totalidad de la plantilla, los **representantes legales** de los trabajadores y los delegados sindicales (LOLS art.10) tienen prioridad de permanencia en la empresa.

La condición de representante se ha de ostentar en el momento en que se tiene que hacer efectiva la prioridad, que no es el **momento** de dictarse la resolución sino el momento posterior de **decisión del empresario** en base a dicha resolución (TS 13-9-90, Ar 7004)

Se aplica a los **candidatos**, mientras dura el proceso electoral y a **los representantes electos** aunque aún no hayan tomado posesión del cargo (TIS 5-11-90, Ar 8547)

Impugnación de la resolución (El art.51.13; RO 43/1996 art.16; LRJAPPAG art.107 a 119 —modif. L 4/1999—; LPL art.3 —modif.L 29/1998 disp.adic.5a y ésta modif.L 50/1998 disp.adic.23³.2—) Las resoluciones administrativas que ponen fin a un procedimiento de despido colectivo no agotan la vía administrativa, siendo posible, por tanto, la interposición de **recurso de alzada** contra ellas, en el plazo de un mes ante el superior jerárquico del que la dictó.

La referida interposición no paraliza si suspende la ejecución de la medida, salvo que el órgano a quien compete resolver el recurso, previa ponderación suficientemente razonada entre el perjuicio que causarla al interés público o a terceros la suspensión, y el perjuicio que se acuas al recurrente como consecuencia de la eficacia inmediata del acto recurrido, puede **suspender** de oficio, o a solicitud del recurrente la **ejecución del acto** recurrido, cuando concorra alguna de las circunstancias siguientes:

a) Que la ejecución pudiera causar perjuicios de imposible o difícil reparación.

Que la impugnación se fundamente en alguna de las causas de nulidad de pleno derecho (LRJAPPAC art.62.1).

Transcurrido el plazo de interposición del recurso de alzada la resolución es firme a todos los efectos, sin perjuicio, en su caso, de la procedencia del **recurso extraordinario de revisión**. Las resoluciones de los recursos administrativos son susceptibles de impugnación ante la **jurisdicción contencioso-administrativa**. Igualmente, transcurridos tres meses desde la interposición del recurso de alzada sin que haya recaído resolución expresa, se puede entender desestimado, por lo que queda expedita la vía jurisdiccional contenciosa.

Se estimó el **recurso de amparo** de unos trabajadores que no fueron emplazados en el recurso contencioso-administrativo, ni en la casación, planteados por la empresa en un expediente de regulación de empleo, declarándose nulas las sentencias en ellos recaídas (TCo 229/1997, de 16 de diciembre, BOE 21-1-98)

Se modificó el ámbito de competencia de los Organos Jurisdiccionales de lo social, de manera que las resoluciones administrativas relativas a regulación de empleo debían ser conocidas, en todo caso y previa reclamación (n° 7573 s.), por los órganos jurisdiccionales del orden social. Modificación introducida por la nueva Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa a partir del 14-12-1998. Los recursos contenciosos-administrativos interpuestos con anterioridad continuaban sustanciándose conforme a las normas que regían a la fecha de su iniciación. No obstante cuando el plazo para dictar sentencia en tales procesos se iniciara con posterioridad a la entrada en vigor se aplicaba la nueva normativa (L 29/1998 tit.IV, cap.I, sec.8a); si se había de aplicar un precepto que supusiera innovación se otorgaba a las partes un plazo común extraordinario de diez días para oírlas CL 29/1998 disp.trans.2a).

Sin embargo, esta competencia del orden social fue modificada de nuevo y con efectos desde el 1-1-1999, de manera que la competencia queda fuera de esta jurisdicción, por lo que vuelven a ser competentes los tribunales de **lo contencioso-administrativo**.

Capítulo 4

Textos Legales

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Artículo 51. Despido colectivo

1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:
 - a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
 - b) El 10 por 100 del número de trabajadores de las empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
 - c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere el presente artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya, si las aducidas son económicas, a superar una situación económica negativa de la empresa o, si son técnicas, organizativas o de producción, a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este artículo, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el periodo de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 49 de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52, c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de Ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

2. El empresario que tenga la intención de efectuar un despido colectivo deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo previsto en esta Ley y en sus normas de desarrollo reglamentario. El procedimiento se iniciará mediante la solicitud a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.

La comunicación a la autoridad laboral y a los representantes legales de los trabajadores deberá ir acompañada de toda la documentación necesaria para acreditar las causas motivadoras del expediente y la justificación de las medidas a adoptar, en los términos que reglamentariamente se determinen.

La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar, junto con la solicitud, a la autoridad laboral.

3. Recibida la solicitud, la autoridad laboral comprobará que la misma reúne los requisitos exigidos, requiriendo, en caso contrario, su subsanación por el empresario en un plazo de diez días, con advertencia de que, si así no lo hiciere, se le tendrá por desistido de su petición, con archivo de las actuaciones.

La autoridad laboral comunicará la iniciación del expediente a la entidad gestora de la prestación por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre las causas motivadoras del expediente, y cuantos otros resulten necesarios para resolver fundadamente. Los informes habrán de ser evacuados en el improrrogable plazo de diez días y deberán obrar en poder de la autoridad laboral

antes de la finalización del período de consultas a que se refieren los apartados 2 y 4 del presente artículo, quien los incorporará al expediente una vez concluido aquél.

Si, durante la tramitación del expediente, la autoridad laboral tuviera conocimiento de que por parte del empresario se están adoptando medidas que pudieran hacer ineficaz el resultado de cualquier pronunciamiento, aquélla podrá recabar del empresario y de las autoridades competentes la inmediata paralización de las mismas.

Cuando la extinción afectase a más del 50 por 100 de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad competente.

4. La consulta con los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la tramitación del expediente de regulación de empleo, tendrá una duración no inferior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores, y deberá versar sobre las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.

En todo caso, en las empresas de cincuenta o más trabajadores, se deberá acompañar a la documentación iniciadora del expediente un plan que contemple las medidas anteriormente señaladas. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

A la finalización del período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo.

5. Cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de quince días naturales autorizando la extinción de las relaciones laborales. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos contemplados en el acuerdo.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, si la autoridad laboral apreciase, de oficio o a instancia de parte, la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo remitirá, con suspensión del plazo para dictar resolución, a la autoridad judicial, a efectos de su posible declaración de nulidad. Del mismo modo actuará cuando, de oficio o a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo, estimase que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

6. Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial. La resolución se dictará en el plazo de quince días naturales a partir de la

comunicación a la autoridad laboral de la conclusión del período de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos de la solicitud.

La resolución de la autoridad laboral será motivada y congruente con la solicitud empresarial. La autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que las medidas propuestas por la empresa son necesarias a los fines previstos en el apartado 1 de este artículo.

7. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo.

8. Los trabajadores cuyos contratos se extingan de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo tendrán derecho a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades.

9. Los trabajadores, a través de sus representantes, podrán solicitar igualmente la incoación del expediente a que se refiere el presente artículo, si racionalmente se presumiera que la no incoación del mismo por el empresario pudiera ocasionarles perjuicios de imposible o difícil reparación.

En tal caso, la autoridad laboral competente determinará las actuaciones y los informes que sean precisos para la resolución del expediente, respetando los plazos previstos en el presente artículo.

10. El expediente de regulación de empleo para los supuestos de declaración de quiebra, cuando los sindicatos hubieran acordado la no continuidad de la actividad empresarial, o en otros supuestos de cese de la actividad de la empresa en virtud de decisión judicial, se tramitará a los solos efectos del acceso de los trabajadores afectados a la situación legal de desempleo. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 y 4 del presente artículo en materia de período de consultas y del derecho a la indemnización a que se refiere el apartado 8.

11. En el supuesto de venta judicial de la totalidad de la empresa o de parte de la misma únicamente será aplicable lo dispuesto en el artículo 44 de esta Ley cuando lo vendido comprenda los elementos necesarios y por sí mismos suficientes para continuar la actividad empresarial,

Si, no obstante la concurrencia del supuesto anterior, el nuevo empresario decide no continuar o suspende la actividad del anterior, deberá fundamentarlo en expediente de regulación de empleo incoado al efecto.

12. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo expediente tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado.

El expediente se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del expediente.

La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud, y surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.

13. En lo no previsto en el presente artículo será de aplicación lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en particular en materia de recursos.

Todas las actuaciones a seguir y las notificaciones que deban efectuarse a los trabajadores se practicarán con los representantes legales de los mismos.

14. Las obligaciones de información y documentación previstas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos haya sido tomada por el empresario o por la empresa que ejerza el control sobre él. Cualquier justificación del empresario basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no le ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL

Artículo 124.

El órgano judicial declarará nulo, de oficio o a instancia de parte, el acuerdo empresarial de extinción colectiva de contratos de trabajo por causas económicas, técnicas organizativas o de producción, fuerza mayor o extinción de la personalidad jurídica del empresario si no se hubiese obtenido la previa autorización administrativa, en los supuestos en que esté legalmente prevista. En tal caso la condena a imponer será la que establece el artículo 113 de esta ley.

REGLAMENTO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE REGULACION DE EMPLEO Y DE ACTUACION ADMINISTRATIVA EN MATERIA DE TRASLADOS COLECTIVOS

TITULO I

Del procedimiento administrativo de regulación de empleo

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.

1. La extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se llevará a efecto mediante el procedimiento establecido en este Reglamento, en los supuestos en que en un período de noventa días, tal extinción afecte al menos a:

a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

b) El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

2. Asimismo, se entenderá como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundado en las mismas causas anteriormente señaladas.

Artículo 2. Autoridad laboral competente.

1. En el ámbito de la Administración General del Estado y a los efectos del artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la autorización para extinguir las relaciones de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas, de producción y existencia de fuerza mayor, corresponde:

a) En las empresas, cualquiera que sea su plantilla, siempre que la medida no afecte a más de doscientos trabajadores, al Director provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales, dentro del ámbito de su provincia, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo c) de este artículo.

b) Si la empresa tuviera varios centros de trabajo afectados por el expediente en distintas provincias y ubicados en una Comunidad Autónoma donde no se haya producido el traspaso de funciones y servicios del Estado a la misma en materia de regulación de empleo o, en todo caso, cuando la autorización afecte a los centros de trabajo o trabajadores radicados en dos o más Comunidades Autónomas, conocerá del mismo la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, salvo delegación expresa en alguno de los Directores provinciales de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales competentes por razón del territorio.

c) Cuando la resolución que haya de dictarse pueda afectar a más de doscientos trabajadores o la medida tenga especial trascendencia social, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá recabar la competencia para tramitar y resolver el procedimiento.

2. En el ámbito de las Comunidades Autónomas que hayan recibido el traspaso de los servicios del Estado en materia de regulación de empleo, tendrá la consideración de autoridad laboral competente para la resolución de aquellos procedimientos, el órgano que determine la Comunidad Autónoma respectiva.

Artículo 3. Interesados.

A efectos de este Reglamento y de acuerdo con el artículo 51.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ostentarán, en todo caso la condición de parte interesada, la empresa y los trabajadores a través de sus respectivos representantes legales.

Artículo 4. Legitimación.

Estarán legitimados para intervenir en el procedimiento de regulación de empleo, los sujetos señalados en el artículo anterior. En caso de no existir representación colectiva de los trabajadores en el centro o centros de trabajo, éstos podrán intervenir en la tramitación del procedimiento, debiendo, si su número es igual o superior a diez, designar hasta un máximo de cinco representantes, con los que la autoridad laboral entenderá las sucesivas actuaciones.

CAPITULO II

Procedimiento de regulación de empleo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

SECCION 1.ª INICIACION DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 5. Forma de iniciación.

El procedimiento de regulación de empleo se iniciará mediante solicitud del empresario dirigida a la autoridad laboral competente, procediendo simultáneamente mediante comunicación escrita, a la apertura de un período de consultas con los representantes de los trabajadores conforme a los términos del artículo 3 de este Reglamento, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 7.

Artículo 6. Iniciación.

1. La solicitud de iniciación se formalizará con el contenido mínimo siguiente:

a) Memoria explicativa de las causas o motivos del proyecto de despido colectivo, acompañando a estos efectos toda la documentación que a su derecho convenga y particularmente, si la causa aducida por la empresa es de índole económica, la documentación debidamente auditada acreditativa del estado y evolución de su situación económica, financiera y patrimonial en los tres últimos años, y si son de índole técnica, organizativa o de producción, los planes, proyectos e informes técnicos justificativos de la causa o causas alegadas como motivadoras del despido, medidas a adoptar y sus expectativas de repercusión en cuanto a la viabilidad futura de la empresa.

b) Número y categorías de los trabajadores empleados habitualmente durante el último año, así como de los trabajadores que vayan a ser afectados, criterios tenidos en cuenta para designar los trabajadores que vayan a ser afectados y período a lo largo del cual está previsto efectuar las extinciones de los contratos de trabajo.

c) En empresas de cincuenta o más trabajadores, plan de acompañamiento social que contemple las medidas adoptadas o previstas por la empresa en orden a evitar o reducir los efectos del despido colectivo, así como atenuar sus consecuencias para los trabajadores que finalmente resulten afectados, tales como, entre otras, aquellas dirigidas especialmente a la readaptación o a la reconversión de los trabajadores y su posible integración en otros puestos de trabajo en el seno de la empresa o grupo de empresas, así como aquellas que favorezcan el mantenimiento de puestos de trabajo de carácter indefinido o la redistribución de la jornada de trabajo entre los trabajadores empleados y otras de análoga naturaleza.

d) Escrito de solicitud del informe a que se refiere el artículo 64.1.4.º, a) y b), del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a los representantes legales de los trabajadores.

2. A los efectos del artículo 51.3 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, si la solicitud de iniciación del expediente de regulación de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción no reuniese los requisitos exigidos, la autoridad laboral, en el término de diez días, se dirigirá al peticionario para que subsane el defecto observado en el término de otros diez días, con la advertencia de que, si así no lo hiciere, se le tendrá por desistido de su petición, con archivo de las actuaciones, transcurrido el cual comenzarán a computar los plazos a que se refiere el artículo 51.4 de la referida Ley. Copia

de la subsanación que se lleva a efecto habrá de remitirse en igual plazo a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 7. Iniciación por los trabajadores.

Los trabajadores, a través de sus representantes, podrán solicitar igualmente la iniciación del procedimiento de regulación de empleo, si racionalmente se presumiera que la no incoación del mismo por el empresario pudiera ocasionarles perjuicios de imposible o difícil reparación. En este supuesto, sólo se requiere que se acompañe la memoria explicativa de las razones por las que se inicia el procedimiento y las pruebas que se estimen oportunas para acreditar los perjuicios antes referidos y, en su caso, la comunicación efectuada al empresario, y la contestación y documentación que en tal sentido les haya trasladado el mismo. La autoridad laboral, en cualquier momento del procedimiento, podrá recabar de ambas partes cuanta documentación considere necesaria para dictar resolución.

Artículo 8. Período de consultas.

1. El período de consultas entre las partes interesadas tendrá una duración no inferior a treinta días naturales o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. Dicho período podrá entenderse finalizado, cualquiera que sea el tiempo transcurrido, en el supuesto señalado en el artículo 11 de este Reglamento. Durante este período las partes deberán negociar de buena fe sobre las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, aportando para ello cuantas soluciones procedan para atenuar las consecuencias para los trabajadores afectados y posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.

2. Las consultas realizadas con las representaciones de los trabajadores y la posición de las partes interesadas en las mismas deberán reflejarse en una o más actas y, en todo caso, en un acta final comprensiva del contenido de las negociaciones mantenidas, con reseña suficiente de la documentación y de los informes que hubieran sido examinados.

3. A la finalización del período de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del mismo, acompañando del acta o actas a que se refiere el apartado anterior y, en su caso, el informe a que se refiere el artículo 6.1.d) de este Reglamento.

SECCION 2.ª ORDENACION DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 9. Instrucción.

1. Una vez recibida la comunicación de iniciación del procedimiento, la autoridad laboral dará traslado de la misma, junto con la documentación que obre en su poder, a la entidad gestora de la prestación por desempleo a efectos de la posible emisión de informe. Asimismo, recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el plazo máximo de diez días naturales, en aquellas empresas que cuenten con cincuenta o más trabajadores, o de cinco, en caso contrario.

2. El contenido del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social deberá, en todo caso, ser comprensivo de las causas motivadoras del expediente de regulación de empleo en los términos previstos en el artículo 51.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y de cuantos otros extremos resulten necesarios para resolver fundamentalmente

debiendo ser evacuado en el plazo de diez días a partir de la solicitud, y obrar en poder de la autoridad laboral antes de la finalización del período de consultas, momento en el cual será incorporado al expediente.

Asimismo, la autoridad laboral podrá solicitar cuantos otros informes juzgue necesarios, fundamentando la conveniencia de reclamarlos.

En las peticiones de informes se concretarán el extremo o extremos acerca de los que se solicita, debiendo ser emitidos en el plazo de diez días, salvo que el cumplimiento del resto de los plazos del procedimiento permita o exija otro plazo mayor o menor.

3. Si durante la tramitación del expediente, la autoridad laboral tuviera conocimiento de que por parte del empresario se están adoptando medidas que pudieran hacer ineficaz el resultado de cualquier pronunciamiento, aquélla podrá recabar del empresario y de las autoridades competentes la inmediata paralización de las mismas.

Artículo 10. Audiencia.

En el plazo de tres días, a contar desde la finalización del período de consultas, la autoridad laboral procederá a dar audiencia del expediente a las partes, en el caso de que figuren en el procedimiento y puedan ser tenidas en cuenta en la resolución otros hechos, alegaciones y pruebas distintos de los aducidos por las mismas en los términos del artículo 84.4 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

SECCION 3.ª FINALIZACION DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 11. Acuerdo en el período de consultas.

1. Alcanzado el acuerdo conforme a lo previsto en el artículo 51.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la autoridad laboral competente procederá a dictar resolución en el plazo de quince días naturales, autorizando a la empresa para proceder a la extinción de las relaciones laborales.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, si la autoridad laboral apreciase, de oficio o a solicitud de parte interesada, la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo remitirá, con suspensión del plazo para dictar resolución, a la autoridad judicial, a efectos de su posible declaración de nulidad. Del mismo modo actuará cuando, de oficio o a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo, estimase que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados, por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

2. Si transcurrido el plazo de resolución, no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos contemplados en el acuerdo.

Artículo 12. Desacuerdo en el período de consultas.

Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial. Dicha resolución, en todo caso, deberá ser motivada y congruente con la solicitud deducida.

El plazo de resolución será de quince días naturales a partir de la comunicación a la autoridad laboral de la conclusión del período de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la

medida extintiva propuesta en la solicitud, previo cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Artículo 13. Declaración de improcedencia del procedimiento.

Si del examen de la solicitud completa, y cumplido en su caso el trámite de subsanación a que se refiere el apartado 2 del artículo 6 de este Reglamento, se dedujera que la solicitud no reúne los requisitos establecidos en el artículo 51.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la autoridad laboral declarará la improcedencia de la misma.

Contra las resoluciones que declaren la improcedencia de la solicitud de despido colectivo podrá interponerse recurso ordinario ante el superior jerárquico del órgano que las dictó, versando éste exclusivamente sobre la inadmisión o no del procedimiento seguido.

Artículo 14. Indemnizaciones.

1. El empresario, simultáneamente a la adopción de la decisión extintiva a que le autorice la resolución administrativa, deberá abonar a los trabajadores afectados la indemnización que se establece en el artículo 51.8 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, salvo que, en virtud de pacto individual o colectivo, se haya fijado una cuantía superior.

2. En el caso de que el empresario no abonara la referida indemnización o existiese disconformidad respecto de su cuantía, el trabajador podrá, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4.2.g) del Estatuto de los Trabajadores, demandar ante el Juzgado de lo Social competente al pago de la misma o, en su caso, el abono de las diferencias que a su juicio pudieran existir, mediante acción cuyo ejercicio seguirá las normas del proceso laboral ordinario, y en el que las afirmaciones de hecho de la resolución de la autoridad administrativa gozarán de presunción de certeza, salvo prueba en contrario.

Artículo 15. Ejecutividad.

Las resoluciones administrativas expresas recaídas en el procedimiento de regulación de empleo se presumen válidas y producirán efectos desde la fecha en que se dicten salvo que en ellas se disponga otra cosa.

Finalizado el plazo de resolución, sin haber recaído resolución expresa, la ejecutividad de la misma quedará diferida al cumplimiento de lo establecido en el artículo 44 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

Artículo 16. Recursos.

1. Contra las resoluciones de los procedimientos administrativos de regulación de empleo podrá interponerse por los interesados recurso ordinario en el plazo de un mes ante el órgano superior jerárquico del que las dictó.

2. En la tramitación del procedimiento de recurso se estará a lo dispuesto en la sección II del capítulo II del Título VII de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Las resoluciones de los recursos administrativos serán susceptibles de impugnación ante la jurisdicción contencioso-administrativa.

CAPITULO III

Extinción y suspensión de relaciones de trabajo por fuerza mayor

Artículo 17.

La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción y suspensión de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este capítulo.

Artículo 18. Iniciación.

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 19. Instrucción y resolución.

La autoridad laboral competente realizará cuantas actuaciones y solicitará todos los informes que considere indispensables, dictando resolución en el plazo de cinco días a contar desde la fecha de entrada de la solicitud.

En el caso de que figuren en el procedimiento y puedan ser tenidas en cuenta en la resolución otros hechos, alegaciones y pruebas distintos de los aportados por la empresa en su solicitud, se dará a los representantes legales de los trabajadores el oportuno trámite de audiencia, que deberá realizarse en el término de un día.

La resolución surtirá efectos desde la fecha del hecho causante.

Contra la resolución de la autoridad laboral, se podrá interponer recurso ordinario en los términos previstos en el artículo 16 de este Reglamento.

CAPITULO IV

Suspensión de las relaciones de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

Artículo 20.

El procedimiento para solicitar autorización para suspender contratos de trabajo, en virtud de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción recogidas en el artículo 47.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, será el establecido en el artículo 51 de aquella norma y en el capítulo II de este Reglamento, excepto en lo referente a las indemnizaciones con las siguientes especialidades:

a) La duración del período de consultas será, en todo caso, de quince días naturales.

b) La documentación justificativa de la concurrencia de la causa alegada requerirá necesariamente la acreditación de que se trata de una situación coyuntural de la empresa.

CAPITULO V

Extinción de relaciones de trabajo por desaparición de la personalidad jurídica del contratante

Artículo 21. Extinción de la personalidad jurídica del contratante.

Según lo previsto en el artículo 49.1.g) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, la extinción de relaciones de trabajo por extinción de la personalidad jurídica del contratante se regirá por el procedimiento establecido en el presente Reglamento.

TITULO II

Del procedimiento de actuación administrativa en materia de traslados colectivos

Artículo 22. Objeto.

Es objeto del presente Título la regulación del procedimiento a que se refiere el apartado 2 del artículo 40 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en virtud de la cual la autoridad laboral, decidido un traslado colectivo de trabajadores, a la vista de las posiciones de las partes y teniendo en cuenta las consecuencias económicas y sociales de la medida, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación de los trabajadores al nuevo puesto de trabajo y la consiguiente paralización del traslado por un período de tiempo no superior a seis meses.

Artículo 23. Autoridad laboral competente.

Será autoridad laboral competente para conocer del presente procedimiento la determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 2 de este Reglamento. En el supuesto contemplado en el apartado 1.a) del artículo precitado, la autoridad laboral será la correspondiente al domicilio del centro de trabajo afectado.

Artículo 24. Iniciación.

El procedimiento se iniciará a solicitud de parte interesada, determinada conforme a lo dispuesto en los artículos 3 y 4 de este Reglamento, dirigida a la autoridad laboral competente en el improrrogable plazo de los tres días siguientes a la notificación de la decisión empresarial de traslado, tras la finalización sin acuerdo del período de quince días establecido para consultas a que se refiere el apartado 2 del artículo 40 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La solicitud habrá de expresar con claridad y precisión los motivos en que se fundamenta la petición y contendrá, en particular, la exposición de los efectos económicos o sociales negativos que a juicio del solicitante se derivarían de la ejecución de la decisión de traslado en el plazo legalmente establecido.

Artículo 25. Instrucción del procedimiento.

Iniciado el procedimiento, la autoridad laboral requerirá a las partes en el plazo de tres días para la aportación, en el término de cinco días, de cuantas alegaciones estimen convenientes.

Asimismo, y en los mismos plazos del párrafo anterior, recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y cuantos otros estime necesarios para resolver fundadamente.

Artículo 26. Resolución.

Recibidas las alegaciones de las partes y los informes solicitados, o transcurrido el término establecido para ello, la autoridad laboral dictará resolución en el improrrogable plazo de cinco días, la cual pondrá fin a la vía administrativa.

En el caso de que figuren en el procedimiento y puedan ser tenidos en cuenta en la resolución otros hechos, alegaciones y pruebas distintos de los aportados por las partes, se dará el oportuno trámite de audiencia, que deberá realizarse en el término de un día.

La resolución decidirá sobre la existencia o inexistencia de consecuencias económicas o sociales que justifique la ampliación del plazo de incorporación y determinará, en su caso, la duración de dicha ampliación, dentro del límite máximo de seis meses.

En ningún caso podrá ser objeto de la resolución el pronunciamiento de la autoridad laboral sobre las razones existentes para la adopción de la decisión empresarial de traslado, ni sobre su justificación.

Transcurrido el plazo para la finalización del procedimiento sin que hubiera recaído resolución expresa podrá entenderse desestimada la solicitud previo cumplimiento de lo establecido en el artículo 44 de la Ley 30/1992.

CORRECCION DE ERRORES CON MARGINAL 1996/1174

En la página 2380, primera columna, párrafo segundo, donde dice: «... sean de fuerza mayor, ...», debe decir: «... sean la fuerza mayor, ...».

En la página 2380, primera columna, disposición adicional única, primera línea, donde dice: «1. Se da nueva redacción...», debe decir: «1.1 Se da nueva redacción...».

En la página 2380, segunda columna, disposición adicional única, último párrafo, primera línea, donde dice: «Las relaciones laborales en el ámbito...», debe decir: «II. Las relaciones laborales en el ámbito...».

En la página 2382, primera columna, artículo 6, apartado 2, donde dice: «... actuaciones, transcurrido el cual comenzarán ...», debe decir: «... actuaciones; una vez subsanado, comenzarán ...».

En la página 2382, segunda columna, artículo 9, apartado 2, donde dice: «... resolver fundamentalmente, ...», debe decir: «... resolver fundadamente, ...».

En la página 2383, segunda columna, artículo 15, párrafo primero, donde dice: «... disponga otra cosa.», debe decir: «... disponga otra posterior.».

Capítulo 5

Jurisprudencia

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Preferencia de los representantes de los trabajadores ex art. 51. 7 del Estatuto de los Trabajadores.

- **El desconocimiento de esta preferencia puede resultar contrario a la libertad sindical, aun cuando los representantes no la hagan valer en la tramitación del expediente.**

STC 191/1996, de 26 de noviembre (BOE 3 de enero de 1997):

«...el Ministerio Fiscal se pronuncia a favor de la concesión de amparo, ya que —alega textualmente— “la interpretación dada por la empresa a los preceptos citados el (pues) la menos favorable al derecho fundamental a la actividad sindical integrado en el que protege el art. 28.1 C.E. y, las resoluciones judiciales impugnadas, al hacer suya esa interpretación han vulnerado (por tanto) el citado derecho, por lo que deben ser anuladas así como la extinción de la relación laboral relativa a los contratos de los trabajadores que recurren en amparo (hoy despido colectivo). Ha de compartirse la tesis del Fiscal, pues, en el presente caso, la protección de la libertad sindical se otorga a un Comité de empresa sindicalizado, siendo los recurrentes en amparo miembros de un sindicato, componentes de la Sección Sindical en la empresa, los cuales se verían privados de su libertad de acción al quedar fuera de la empresa por haberseles inaplicado los preceptos del Estatuto de los Trabajadores que les tutelan específicamente (arts. 51.7 y 63 b). La libertad sindical exige el reconocimiento y la protección de varios derechos. El art. 175.1 del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, de 1995, se refiere expresamente a “los derechos de libertad sindical”, en plural. No hay libertad sindical si uno de esos derechos de capital importancia en el ordenamiento laboral resulta desconocido en las normas jurídicas o es conculcado al aplicar éstas. Dentro del sistema actual de protección y garantía de los derechos de los trabajadores, y en función del mismo, la prioridad de permanencia de los representantes de los

trabajadores se integra, en determinados supuestos, en el derecho de libertad sindical. La STC 40/1 985 consideró las garantías y facilidades que se incorporan al contenido esencial del derecho de libertad sindical (fundamento jurídico 2º). El art.28.1 C.E., al tutelar la libertad sindical, tiene en cuenta los riesgos que asumen, frente al empleador (y a los restantes posibles agentes de opresión), los representantes de los trabajadores en la defensa de los derechos e intereses colectivos. La STO 114/1989 habla de los trabajadores “más vulnerables” (fundamento jurídico 49. Y el citado Convenio 135 de la OIT, prescribe la misma tutela para todos los “representantes de los trabajadores”, con la intención clara de resguardar, en lo que sea posible, a todos los que en cumplimiento de su función, se ponen en peligro. La Recomendación 143 de la misma OIT desarrolla con más detalle la protección que debe darse a todos los representantes de los trabajadores, con disposiciones específicas para ellos (arts. 5 y siguientes). La violación del derecho de libertad sindical se ha consumado, como expone el Fiscal, con una interpretación restrictiva del derecho fundamental, sin que sea aceptable, finalmente, colocar a los titulares del derecho en la situación límite de: o renunciar al mismo, para beneficiar a otros trabajadores sin representación alguna, o no renunciar, con perjuicio de ellos. Al conceder la garantía de “la prioridad de permanencia” (art. 68 b) del Estatuto de los Trabajadores) la ley no concede un privilegio, sino que se tutela con esa garantía la representación de los trabajadores. En definitiva, el Comité de Empresa actúa como titular de un patrimonio jurídico, es decir, como destinatario de un conjunto de “utilidades” (sustanciales e instrumentales), aptas para satisfacer sus intereses, y que son garantizadas por el derecho. Este patrimonio jurídico se compone de bienes distintos, según el carácter de las utilidades garantizadas. El concepto de interés de índole subjetiva, se complementa con la “utilidad”, de naturaleza objetiva. No cabe renunciar a la utilidad (objetiva) que la representación de los trabajadores tiene en el sistema constitucional de relaciones laborales.»

Impugnación de la autorización administrativa.

- **Los representantes de los trabajadores deben ser considerados interesados a estos efectos en la promovida por la empresa, quedando, en consecuencia protegidos por el art. 24.1 de la Constitución Española frente a indebidos emplazamientos por edictos.**

SIC 70/1994, de 28 de febrero (BOE 24 de marzo): ~ los representantes de los trabajadores consideran que su emplazamiento por edictos les ha causado indefensión. Para valorar el alcance de la queja, conviene desglosarla en dos planos: el primero, la necesidad eventual de la presencia en el proceso de aquéllos. El segundo, de ser respondida afirmativamente la anterior cuestión, la relevancia constitucional del emplazamiento por edictos y sus consecuencias, dadas las circunstancias concurrentes en el caso. Es perfectamente razonable sostener que los representantes legales de los trabajadores estaban legitimados para estar presentes en este proceso (art. 28.1 a) LJCA). Formalmente, en este caso, la estructura del proceso contencioso-administrativo se ajustaba a un modelo de impugnación, por parte de la empresa, de una serie de resoluciones administrativas que le eran desfavorables. Pero no cabe olvidar que, en los procedimientos de modificación de las condiciones de trabajo, regulados en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, la autorización administrativa, además de levantar las trabas que la ley impone a la voluntad unilateral del empresario, cumple también una función de medio impropio para resolver un conflicto entre intereses particulares enfrentados. De ahí que las resultas de ese procedimiento —como las del proceso judicial en que se revisen las decisiones administrativas— incumban de forma directa e inequívoca a los trabajadores, en cuya relación laboral revertirá la modificación autorizada. Siendo esto así, la legitimación del órgano de representación, habida cuenta de las dimensiones colectivas del conflicto, derivaba del interés directo que éste ostentaba, como sujeto colectivo y como órgano de representación unitaria del interés de los trabajadores afectados (art. 63 del Estatuto de los Trabajadores), de tal suerte que, permitiéndole acceder al proceso y defender sus posiciones, se hacía posible la defensa efectiva del interés de sujetos tan implicados en las resultas de aquél como el propio empresario. Sentado lo anterior, es clara la aplicabilidad al caso de la numerosa jurisprudencia de este Tribunal, según la cual, el emplazamiento por edictos, aun sin ser en sí mismo contrario a las exigencias del art. 24.1 C.E., constituye una medida supletoria de llamada al proceso de los interesados, debiendo el órgano judicial, previamente, emplear todos los medios que estén al alcance de una actitud de diligencia razonable para garantizar el emplazamiento personal (por todas, SSTC 146/1985; 181/1985; 36/1987 y 196/ 1989, entre otras muchas). Y es claro, también, que esa mínima diligencia exigible del órgano judicial no encuentra elementos de atenuación en este caso, en que los representantes de los trabajadores habían sido parte en el procedimiento administrativo previo, constando en el expediente su domicilio. Esta defectuosa serie de emplazamientos, en cuenta ha sido susceptible de provocar la indefensión causada, resultaría, pues, constitucionalmente relevante, al privar a la parte legitimada para comparecer de toda posibilidad de defender sus posiciones ante la jurisdicción contencioso-administrativa.>

Véase también **SIC 228/1988, de 30 de septiembre (BOE 23 de diciembre).**

OBSERVACIÓN: Aunque las SSTC transcritas y citadas se refieren al antiguo art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, la doctrina es ahora aplicable en el terreno de los expedientes administrativos ex arts. 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

TRIBUNAL SUPREMO

Concepto.

- **No quedan sujetos al trámite del expediente de regulación de empleo los despidos fundados en la falta de adaptación del trabajador a las modificaciones tecnológicas.**

SIS de 20 de junio de 1988, Ar. 6864: «Este planteamiento impone considerar las infracciones que se alegan teniendo presente la declaración de hechos probados... De entre ellos es obligado resaltar los siguientes extremos: 1. La empresa demandada, “que utiliza una tecnología de punta, ha ido introduciendo en los últimos años ordenadores para la realización de sus proyectos, informatizando todo su trabajo. En el último año adquirió un nuevo ordenador con un programa especial de delineación en color, no realizándose, ya en la misma el trabajo de delineación sino por medio del ordenador.” 2. Con un sistema correcto “de formación se enseñó a todos los delineantes, en las mismas condiciones, el manejo del nuevo ordenador con el resultado de que todos, menos la actora (entre 25 y 30 años) se han acostumbrado al uso del ordenador, realizando su trabajo con él”. 3. “La actora, pese a habersele dispensado las mismas oportunidades de aprendizaje y adaptación para el uso del nuevo ordenador, no consiguió aprender su utilización habiendo transcurrido más de dos meses desde la introducción del nuevo sistema y la extinción del contrato, que se dirá”. 4. “Por carta de 19 de noviembre de 1985... la empresa comunicó a la actora la extinción de su contrato, poniendo a su disposición la oportuna indemnización”. Los hechos probados ponen de manifiesto que la finalización del contrato impugnada por la actora, hoy recurrente, no está fundamentada en causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor, para lo cual es imprescindible la previa autorización del Organismo Laboral competente; pues portales determinantes se ha de entender—como con acierto informa el Ministerio Fiscal— nuevas técnicas de producción que alteran por completo la estructura organizativa y productiva de la empresa, acarreamo, como consecuencia directa, la necesidad de una acusada reducción de personal. La extinción del contrato de la actora viene determinada por su inadaptación a un progreso técnico operado en su puesto de trabajo. Y ello pese a la labor formativa desarrollada con ella por la empresa, según lo dispuesto en el art. 52 b) del Estatuto de los Trabajadores, como causa objetiva de extinción de la relación laboral, no precisada de previa autorización del Organismo Laboral competente. No cabe, pues, aceptar la tesis que desarrollan por extenso los dos motivos primeros, con una inaceptable mezcla de alegatos fácticos, en contraposición a los declarados probados, sin apoyatura documental alguna, y de consideraciones jurídicas que, de ningún modo, ofrecen razones fundadas para evidenciar las infracciones denunciadas. La sentencia recurrida, según resalta cuanto queda expuesto, aplica correctamente el art. 52 b); y por consecuencia, no viola lo dispuesto en el art. 51 .2; ambos del Estatuto de los Trabajadores.»

- **El cierre del centro de trabajo sólo debe seguir el procedimiento del art. 51 del Estatuto de los Trabajadores si implica extinción de contratos por las causas en él reguladas.**

STS de 23 de septiembre de 1997, Ar. 6581: «Téngase en cuenta que lo que se pide en este apartado A) es que se declare la ilegalidad de los cierres de los centros de trabajo que en el mismo se detallan. Pero la parte actora recurrente olvida que la ilegalidad de la actuación de las empresas en relación a tal clase de supuestos, se tiene que referir, no al hecho material del cierre de los centros de trabajo, sino a haber extinguido los contratos de determinados trabajadores de los mismos vulnerando lo que dispone el art. 51 del Estatuto de los Trabajadores O haber dispuesto ceses de tales trabajadores o reestructuraciones de las plantillas sin cumplir las prescripciones de los arts. 73, 74 y 75 del Convenio Colectivo antedicho. Sí en los lugares de trabajo aludidos unos trabajadores cesaron voluntariamente o por cualquier otra causa legal prevista en el art. 49 del Estatuto de los Trabajadores, que no sea la específica que se recoge en el nº 11) del mismo y en el citado art. 51, y otros fueron trasladados por voluntad propia o por decisión de la empresa de acuerdo con lo establecido en el art. 51 del Convenio y el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores, de tal modo que el centro correspondiente quedó vacío y sin operarios, es indiscutible que el cierre del mismo llevado a cabo en tal caso por la empresa, no infringe ninguno de los preceptos que se acaban de mencionar, ni tampoco los arts. 62, 63, 64, 82, 84, 87, 88 y 96.3 del citado Estatuto, el art. 6 b) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, ni la Disposición Adicional 4 del Convenio. Las facultades que todos estos preceptos otorgan a los representantes de los trabajadores, a los órganos de representación, o a los sindicatos se refieren a las condiciones de trabajo de los empleados o a las disposiciones de la empresa, que afecten a éstos, pero no, al menos normalmente, a los actos del empresario relativos a los bienes o elementos materiales del patrimonio empresarial. Y en el caso de autos no consta en absoluto que “Repsol Butano S.A.” haya llevado a cabo ninguna extinción de contrato de trabajo, ni ningún cese, ni reestructuración de plantillas, con los que se conculcase lo establecido en el art. 51 del Estatuto de los Trabajadores, ni los arts. 73, 74 y 75 del Convenio Colectivo de “Repsol Butano, S.A.”, ni ningún traslado contrario a lo que prescribe el art. 51 del Convenio. Por el contrario, lo que manifiesta la sentencia de instancia en su fundamento de derecho tercero, con indiscutible valor fáctico, es que “no se ha producido una extinción colectiva de contratos, sino de bajas voluntarias incentivadas o cambios de puesto de trabajo”, situaciones éstas que han de reputarse totalmente lícitas al no existir constancia de la concurrencia de ningún dato o elemento que pudiera determinar la ilegalidad de las mismas. Conviene, por último consigna que para que se produzca el supuesto que previene el art. 96.3 del Estatuto de los Trabajadores, es preciso que en el momento en que tiene lugar el cierre del centro de trabajo o el cese de la actividad, existan trabajadores en el centro de que se trate, sin que tal precepto pueda entrar en juego si en dicho centro ya no había trabajadores por haberse extinguido lícitamente sus contratos o por haber sido legalmente trasladados a otros lugares, fábricas o dependencias de la empresa.»

Causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.

- **Doctrina general.**

SIS de 14 de junio de 1996, u.d., Ar. 5162: «Tres son los elementos integrantes del supuesto de despido por motivos económicos descrito en el art. 51.1 del Estatuto de los Trabajadores, al que remite el art. 52 c) del Estatuto de los Trabajadores, y que ha sido en el caso invocado por la empresa como fundamento legal de su decisión extintiva. El primero de ellos es la concurrencia de una causa o factor desencadenante que incide de manera desfavorable en la rentabilidad de la empresa (“situación económica negativa”) o en la eficiencia de la misma (carencia o necesidad de “una más adecuada organización de los recursos”). El legislador ha querido distinguir cuatro esferas o ámbitos de afectación en los que puede incidir la causa o factor desencadenante de los problemas de rentabilidad o eficiencia que están en el origen del despido por motivos económicos: 1) la esfera o ámbito de los medios o instrumentos de producción (“causas técnicas”); 2) la esfera o ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal (“causas organizativas”); 3) la esfera o ámbito de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado (“causas productivas”); y 4) la esfera o ámbito de los resultados de explotación (“causas económicas”, en sentido restringido). Es al empresario a quien corresponde probar la realidad de las causas o factores desencadenantes de los problemas de rentabilidad o eficiencia de la empresa. Lo que supone de un lado la identificación precisa de dichos factores, y de otro la concreción de su incidencia en las esferas o ámbitos de afectación señalados por el legislador. Esta concreción se refleja normalmente en cifras o datos desfavorables de producción, o de costes de factores, o de explotación empresarial tales como resultados negativos en las cuentas del balance, escasa productividad del trabajo, retraso tecnológico respecto de los competidores, obsolescencia o pérdida de la cuota de mercado de los productos o servicios, etc.. La comparación entre términos homogéneos que exige para el juicio de contradicción el art. 217 de la Ley de Procedimiento Laboral obliga a plantear el examen de contradicción entre causas o factores determinantes que tengan similar naturaleza y que incidan sobre el mismo ámbito de afectación. El segundo elemento del supuesto de despido por motivos económicos que se describe en los arts. 51.1 y 52 c) del Estatuto de los Trabajadores es la amortización de uno o varios puestos de trabajo. Esta medida de empleo puede consistir en la reducción con carácter permanente del número de trabajadores que componen “la plantilla de la empresa”; y puede consistir, asimismo, en la supresión de la “totalidad” de la plantilla, bien por clausura o cierre de la explotación, bien por mantenimiento en vida de la misma pero sin trabajadores asalariados a su servicio. En los casos en que la amortización de puestos de trabajo no conduzca al cierre de la explotación, la medida de reducción de empleo adoptada a de formar parte de un plan o proyecto de recuperación del equilibrio de la empresa, en el que la amortización de puestos de trabajo puede ir acompañada de otras medidas empresariales (financieras, de comercialización, de reducción de costes no laborales), encaminadas todas ellas al objetivo de compensar los desequilibrios producidos, superando la “situación negativa” o procurando “una más adecuada organización de los recursos”. En estos mismos casos de no previsión de desaparición de la empresa, la amortización de puestos de trabajo se ha de concretar en el despido o extinción de los contratos de trabajo de aquel o de aquellos trabajadores a los que afecte el ajuste de producción o de factores productivos que se haya decidido. El tercer elemento del supuesto de despido por motivos económicos en la nueva redacción del Estatuto de los Trabajadores hace referencia a la conexión de

funcionalidad o instrumentalidad entre la extinción o extinciones de contratos de trabajo decididas por la empresa y la superación de la situación desfavorable acreditada en la misma de falta de rentabilidad de la explotación o de falta de eficacia de los factores productivos. Conviene examinar esta conexión funcional o de instrumentalidad en los dos supuestos señalados de cierre de la explotación y de reducción de plantilla en el marco de un plan de recuperación del equilibrio de la empresa. En el supuesto de cierre de la explotación, la conexión entre la supresión total de la plantilla de la empresa y la situación negativa de la empresa consiste en que aquélla amortigua o acota el alcance de ésta. La empresa se considera inviable o carente de futuro, y para evitar la prolongación de una situación de pérdidas o resultados negativos de explotación se toma la decisión de despedir a los trabajadores, con las indemnizaciones correspondientes. En el supuesto en que la amortización de puestos de trabajo pretenda sólo la reducción de la plantilla, la conexión entre la situación desfavorable existente en la empresa y los despidos acordados ha de consistir en la adecuación o proporcionalidad de éstos para conseguir la superación de aquélla, en el marco del plan de recuperación del equilibrio empresarial expuesto por el empresario. Tal conexión funcional de adecuación ha de apreciarse en concreto, respecto del despido o de los despidos de trabajadores determinados acordados por la empresa. Siendo así, que, en el supuesto de reducción de plantilla, la valoración de adecuación o proporcionalidad se proyecta sobre hechos pasados, y también sobre la situación actual y previsiones futuras de la empresa, los factores a tener en cuenta por el órgano jurisdiccional no son siempre susceptibles de prueba propiamente dicha, limitada por naturaleza a los hechos históricos, sino de apreciación de razonabilidad, de acuerdo con reglas de experiencia reconocidas en la vida económica. El objeto de valoración es, por tanto, en este punto, a diferencia de lo que sucede en la comprobación de la situación de ineficiencia o falta de rentabilidad de la empresa, no un juicio sobre hechos probados, sino un juicio de atenuamiento del empresario a una conducta razonable, con arreglo a los criterios técnicos de actuación atendidos o atendibles en la gestión económica de las empresas.»

OBSERVACIÓN: Esta sentencia se dictó en aplicación del **art. 52 c)** del Estatuto de los Trabajadores, que desde 1994, se remitía al **art. 51.1** del Estatuto de los Trabajadores. Habida cuenta de la modificación operada en este precepto a raíz del Real Decreto Ley 8/1997 (ahora Ley 63/1997), se ha preferido incluirla en el **art. 51** del Estatuto de los Trabajadores, que ha permanecido intacto.

- **Interpretación de las causas económicas y, en concreto, del requisito legal en cuya virtud las medidas adoptadas deben “contribuir” a la superación de la situación negativa de la empresa.**

STS de 24 de abril de 1996, u.d., Ar. 5297: «Para llevar a cabo la extinción de contratos de trabajo que permite este precepto legal no es necesario, de ningún modo, que la situación económica negativa de la empresa sea irreversible; antes al contrario, lo más propio y característico de estos supuestos es que se trate de situaciones no definitivas, es decir, recuperables, y que precisamente con la adopción de esas medidas extintivas se busca y pretende superar esa situación deficitaria de la entidad y conseguir un adecuado funcionamiento económico de la misma. Así, en el art. 51.1 se habla de medidas que contribuyan “a superar una situación económica negativa” y en la Exposición de Motivos de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, se

manifiesta que las decisiones rescisorias se han de llevar a cabo con la finalidad precisamente de mantener en el futuro la pervivencia de la empresa”... La Ley no exige que tenga que demostrarse de forma plena e indubitada que la extinción del nexo contractual ordenada lleve consigo necesariamente la consecuencia de superar la crisis económica de la empresa; las exigencias que la ley impone en este sentido son de menos intensidad y rigor. A este respecto, hay que tener en cuenta que el art. 52 c) se remite, en lo que concierne a las causas de la extinción al art. 51.1, y según éste se ha de entender que concurren causas económicas “cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya... a superar una situación económica negativa de la empresa”. La simple lectura de este precepto pone de manifiesto que la expresión “contribuya” es elemento clave y decisivo para el cabal entendimiento del mismo; y es sabido que contribuir equivale a “ayudar y concurrir con otros al logro de algún fin”. No es preciso, por ende, que el despido objetivo adoptado sea por sí solo medida suficiente e ineludible para la superación de la crisis, pues basta a tal fin que esa rescisión contractual “contribuya” a la mejoría de la empresa, es decir, que ayude o favorezca la consecución de esa mejoría; si bien tal contribución ha de ser directa y adecuada al objetivo que se persigue, no debiendo tomarse en consideración la contribución meramente ocasional, tangencial o remota. Pues bien, habiéndose acreditado en el presente caso que la empresa demandada ha sufrido pérdidas importantes en los últimos tiempos, debe entenderse que la extinción del contrato de trabajo de la actora “contribuye” a superar esa situación negativa puesto que, salvo situaciones especiales y de características peculiares que no se ha acreditado que concurren en el supuesto aquí tratado, es lógico considerar que la supresión de un puesto de trabajo en una compañía que se encuentra en mala situación económica contribuye directa y adecuadamente a superar tal situación... Es cierto, que el art. 52 c) alude a “la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo”, y que el art. 51.6 habla de que las medidas propuestas sean “necesarias a los fines previstos”, pero nada de esto desvirtúa la conclusión que se acaba de expresar pues la idea de necesidad que manejan estas disposiciones no se refiere tanto a que las extinciones acordadas produzcan forzosamente el saneamiento económico de la empresa, como a que las mismas cumplan los requisitos que en estas normas se determinan, los cuales requisitos, en cuanto atañen a causas económicas, se basan esencialmente, como se vio, en que tales medidas extintivas contribuyan a superar la situación de crisis.»

OBSERVACIÓN: Esta sentencia fue dictada en aplicación del **art. 52 c)** del Estatuto de los Trabajadores, que desde 1994, se remitía al **art. 51.1** del Estatuto de los Trabajadores. Habida cuenta de la modificación operada en este precepto a raíz del Real Decreto Ley 8/1997 (ahora Ley 63/1997), se ha preferido incluirla en el **art. 51** del Estatuto de los Trabajadores, que ha permanecido intacto. Véase también, ATS de 23 de abril de 1997, u.d., Ar. 4519.

- **Ambito de valoración de las causas económicas: lo es la empresa y no los centros de trabajo de que aquella se compone.**

STS de 14 de mayo de 1998, u.d., Ar. 4650: «Partiendo del texto del art. 52.1 c) del Estatuto de los Trabajadores vigente en 1996, año en el que se produce la decisión extintiva empresarial, la solución jurídicamente correcta es la que se contienen en la sentencia recurrida, cuyos argumentos se asumen, por lo que de tener la empresa varias secciones autónomas o diversos centros

de trabajo, para declarar la procedencia de los despidos objetivos por causas económicas "ex" art. 52 c) del Estatuto de los Trabajadores, la situación económica negativa debe afectar a la empresa en su conjunto. 2. Esta interpretación es la que se deduce, en primer lugar, del tenor literal del art. 51 .1.11 al que se remitía el entonces vigente art. 52 c), ambos del Estatuto de los Trabajadores, en el que se exige, genéricamente que la adopción de las medidas extintivas propuestas contribuya, si las causas aducidas son económicas, "a superar una situación económica negativa de la empresa", sin la distinción contenida en otros preceptos del propio Estatuto de los Trabajadores, entre "empresa", "centro de trabajo" o "unidad productiva autónoma" que a los efectos de la sucesión empresarial específica el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores, ni entre "la totalidad de la empresa" o "parte de la misma" que, a los propios fines para el caso de venta judicial, se efectúa en el propio art. 51.11 del Estatuto de los Trabajadores. Corroborar la expuesta interpretación literal, la sistemática y finalista del precepto, atendiendo a los fines justificativos de la medida extintiva por tal concreta causa económica y a las exigencias legales para su concurrencia. Dado que: a) La existencia de una "situación económica negativa" comporta, para la determinación de su concurrencia, la valoración del estado económico de la empresa en su conjunto. Suministra argumentos en favor de esta conclusión la STS/IV 24abril1996 al exigir que la situación económica negativa sea importante, o mejor, suficiente o trascendente, pues como señalaba en relación al concreto supuesto en ella enjuiciado, "la situación económica negativa de la empresa es más que suficiente a los fines comentados, puesto que las pérdidas sufridas por ésta son elevadas". b) Deben compararse, en consecuencia, beneficios y pérdidas a nivel global empresarial y no separadamente por centros o secciones, pues, en sentido contrario, tampoco sería defendible que si la empresa estuviera en trascendente situación económica negativa a nivel global no pudiera, en ningún caso, adoptar medidas extintivas adecuadas que afectarían a los trabajadores que prestaran sus servicios en los centros secciones de aquélla que aisladamente pudieran generar ganancias o no estar en concreta situación económica negativa. c) La situación económica negativa, suficiente o trascendente, ha de afectar, por ende, a la empresa en su conjunto o globalidad, lo que no posibilita en este ámbito económico la disgregación de la empresa en secciones o centros separados. Así es dable deducirlo también de una interpretación del precepto acorde: 1) tanto con la exigencia de justificar mediante la concurrencia de la causa económica "la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo" como exige el art. 52 c) del Estatuto de los Trabajadores, lo que debe también referirse a la empresa en su conjunto, sin perjuicio de la necesaria conexión entre la situación desfavorable existente en la empresa y los despidos acordados; 2) como con relación a la finalidad de la medida extintiva, pues "precisamente con la adopción de esas medidas extintivas se busca y pretende superar esa situación deficitaria de la entidad y conseguir un adecuado funcionamiento económico de la misma" (argumento "ex" STS/IV 24 abril 1996). En esta línea, la referida sentencia de esta Sala para llegar a la conclusión de que existía el requisito de contradicción entre sentencias señalaba que ambas, la recurrida y la de contraste, se refieren a la misma empresa y que "las pérdidas tenidas en cuenta a estos efectos son las de la compañía en su conjunto".>

OBSERVACIÓN: Esta sentencia fue dictada en aplicación del art. 52 c) del Estatuto de los Trabajadores, que desde 1994, se remitía al art. 51.1 del Estatuto de los Trabajadores. Habida cuenta de la modificación operada en el art. 52 c) tras la Ley

63/1997, se ha preferido incluirla en el art. 51.1 del Estatuto de los Trabajadores, que ha permanecido intacto.

- **Causas organizativas: relevancia de la descentralización.**

STS de 21 de marzo de 1997, u.d., Ar.2615: «Por otra parte, aun suponiendo hipotéticamente que en el supuesto contemplado por la sentencia de contraste se hubiese invocado una causa organizativa, se debe hacer referencia al debate doctrinal relativo a si una descentralización productiva de la empresa a través de contrata tiene encaje en tal causa en todo caso o sólo cuando concurren determinadas circunstancias; la solución correcta es la última en el sentido de que únicamente si se demuestra que la utilización de la contrata es un medio hábil para asegura la viabilidad de la empresa o su competitividad puede jugar como causa legitimadora de la decisión extintiva, siendo decisivo que la descentralización constituya una medida racional en términos de eficacia de la organización productiva y no un simple medio para lograr un incremento el beneficio empresarial; lo que evidencia que en el caso de la sentencia recurrida pudieran concurrir tales circunstancias y no en la de contraste.»

OBSERVACIÓN: Esta sentencia fue dictada en aplicación del art. 52 c) del Estatuto de los Trabajadores, que desde 1994, se remitía al art. 51.1 del Estatuto de los Trabajadores. Habida cuenta de la modificación operada en este precepto a raíz del Real Decreto Ley 8/1997 (ahora Ley 63/1 997), se ha preferido incluirla en el art. 51 del Estatuto de los Trabajadores, que ha permanecido intacto.

- **Causas económicas: pérdidas.**

STS de 23 de diciembre de 1987 (Contenioso-Administrativo) Ar. 9609:

«La sentencia apelada, en un examen minucioso de todas las circunstancias existentes en la indudable crisis de la empresa demandante, llega a la conclusión de la suficiencia de las mismas para determinar tal resultado: se ha llegado a un déficit de 65.890.000 pesetas, se ha producido un espectacular descenso de las ventas, causa principal de aquél, y provocando un estado de liquidez, con importantes descubiertos frente a la Hacienda Pública, impago de salarios y a los proveedores, cortes de suministro de energía eléctrica, con su negativa influencia en el proceso de producción, en el embargo de bienes y la suspensión de pagos de la empresa matriz; tal situación completamente acreditada, ha de llevar a la conclusión de que ha de ser concedida la autorización solicitada, si es que esta causa de extinción de los contratos, legalmente prevista, ha de aplicarse alguna vez, pues tampoco le han sido concedidas subvenciones oficiales, ni ha podido obtener, dada su situación, aportaciones de capital extranjero.»

Téngase en cuenta que la sentencia es anteriores a la reforma operada en 1994.

- **Causas económicas: disminución de actividad en la empresa principal, de la que depende una empresa auxiliar.**

STS de 30 de diciembre de 1987 (Contenioso-Administrativo) Ar. 9627:

«...debe entenderse que tales pruebas han destruido la presunción "iuris tantum" de legalidad y acierto de que gozan los acuerdos de la Autoridad Laboral que son objeto de

impugnación, al haberse demostrado que la paralización de los Hornos Siemens no tienen un carácter coyuntural y transitorio, como también se infiere del párrafo último de la Nota Final dos del ya mencionado contrato de 11 de diciembre de 1982, en el que se hace constar que “en principio el importe de este contrato está calculado en base a dos hornos en servicio”, siendo evidente la repercusión de tal medida en la disminución del trabajo realizado por el personal allí ocupado, como pone de relieve el informe antes citado del Director de Producción de ENSIDESA que, con base a los datos obrantes en el servicio de control, manifiesta que 5. empleó en los trabajos de reparación de los Hornos Siemens, durante el período de tiempo comprendido entre febrero de 1982 y junio del mismo año, un total de 18.656 horas-hombres, 10.864 horas-hombres de julio a diciembre de igual año y 6.456 horas-hombres de enero a agosto de 1983, cifras lo suficientemente elocuentes para expresar la disminución de la actividad laboral, que no puede verse desvirtuada por el argumento de la Administración de que por la empresa actora se ha venido manteniendo un nivel de plena ocupación, mediante la realización de otros trabajos de la misma especialidad, puesto que, como por la representación de la recurrente se razona en el escrito de demanda, 5. no puede facturar más trabajos u obras que aquéllos que tiene concertados con ENSIDESA en el contrato repetidamente citado, y por ello es muy posible que, como se afirma por la demandante, esa forzada ocupación de los trabajadores ha podido producirse gracias a estar trabajando a unos índices muy bajos de productividad, pudiendo decirse otro tanto con referencia a la realización de horas extraordinarias, ya que ello obedece a que S. está contractualmente obligada a mantener, incluso en días festivos, el número de trabajadores necesario para llevar a cabo de forma inmediata las reparaciones de emergencia que en cualquier momento puedan surgir; razones todas las expuestas que están proclamando que concurren en el presente caso las causas tecnológicas o económicas a que se refieren los arts. 49.9 y 51.2 del Estatuto de los Trabajadores, como determinantes de la extinción de las relaciones laborales que postula. . . »
Téngase en cuenta que la sentencia es anterior a la reforma de 1994.

Período de consultas y acuerdo de regulación de empleo.

- Acuerdo de regulación de empleo: causas y alcance de la impugnación ante la Jurisdicción Social.

STS de 15 de julio de 1994, Ar. 7157: «Los vicios que justifican la iniciación del proceso de oficio sobre nulidad de los acuerdos celebrados en expedientes de regulación de empleo entre el empresario y la representación de los trabajadores, son según el art. 51.5 del Estatuto de los Trabajadores, el dolo, la coacción y el abuso del derecho. Deviene, pues, claro legalmente, que, de una parte, la competencia jurisdiccional social se extiende solamente a conocer si el acuerdo impugnado adolece de los indicados vicios, y de otra, que el contenido de la sentencia, conforme al enunciado legal, únicamente puede versar sobre la declaración de nulidad del acuerdo suscrito entre empresario y los representantes de los trabajadores, sin afectar a esta pervivencia de la resolución administrativa en cuanto tal pronunciamiento es ajeno a este orden jurisdiccional social. Un examen de los hechos probados permite deducir que de los mismos no se desprende, la existencia de dolo, coacción o abuso de derecho; vicios que, con carácter taxativo, señalaba el Estatuto de los Trabajadores —la reforma introducida por la Ley 11/ 1994, de 19 mayo ha introducido, también, el fraude de ley—, por lo que la pretensión de nulidad ejercitada por la Abogacía del Estado estuvo bien desestimada en la instancia. En efecto: a)

Consiste el dolo, como vicio de la voluntad en la formación del contrato, en la conducta voluntaria e intencionada de una parte que provoca, con maquinaciones insidiosas, que otra parte suscriba un acuerdo que, de no haber mediado aquella conducta antijurídica no se hubiera producido. Normalmente mediante este mecanismo doloso lo que se trata de evitar es la extinción de la relación laboral cuando, por ejemplo, el empleador falsea las condiciones laborales aparentando una degradación de las mismas sin cuya maquinación no se hubiera producido el acuerdo de la representación legal de los trabajadores. En definitiva, el dolo presupone que uno de los contratantes — conscientemente, como se deduce de la expresión “insidiosas” del art. 1269 del Código Civil— pretende determinar la voluntad de su contraparte en el sentido por aquel previsto y querido, de modo que sin la conducta dolosa no se hubiera llegado a alcanzar el acuerdo.

b) La intimidación, definida en el art. 1267 del Código Civil, requiere, a efectos de provocar la nulidad del acto jurídico, que uno de los contratantes valiéndose de un acto injusto —y no, por tanto, del ejercicio correcto y o abusivo de un derecho— ejerza sobre el otro una coacción o fuerza moral (vis compulsiva) de tal entidad que, por la inminencia del daño que pueda producir y por el perjuicio que hubiera de originar, sea capaz de influir sobre su ánimo, induciéndole a omitir una declaración de voluntad no deseada y contraria a sus propios intereses. c) El concepto de abuso de derecho, recogido en el art. 7.2 del Código Civil, ha venido siendo configurado

por la jurisprudencia como integrado por estas notas esenciales: 1. Uso de un derecho objetivo o externamente legal; 2. Daño a un interés no protegido por una específica prerrogativa jurídica, y 3. Inmoralidad o antisocialidad de ese daño, manifestada en forma subjetiva con la intención de perjudicar o bajo formas objetivas, cuando el daño proviene del exceso o anormalidad en el ejercicio del derecho. Aunque el alcance del abuso del derecho sobre el acuerdo del empresario y representante de los trabajadores es más amplio que los vicios antes señalados de dolo y coacción, en la praxis judicial se ha mantenido concretamente, como mecanismo para obtener el consentimiento de los representantes legales de los trabajadores o para evitar connivencia entre empresarios y tales representantes legales de un perjuicio de la estabilidad en el empleo de los trabajadores. Como antes se ha manifestado, basta una simple lectura de los hechos probados para deducir que de los mismo no se desprende, en forma alguna, que haya existido dolo, coacción o abuso de derecho en los acuerdos celebrados entre el empresario y la representación legal de los trabajadores, por lo que ha de estimarse que ambas parte, emitieron libremente su consentimiento en orden a la perfección del acuerdo y si bien el contenido de éste establece un plazo de retroactividad en cuanto a sus efectos —con incidencia sobre la prestación por desempleo— no homologado en la resolución administrativa, dictada por la autoridad laboral, ello constituye una simple cuestión de “legalidad”, cuyo control no atribuye fa ley a este orden jurisdiccional, sino a la Jurisdicción Contencioso-Administrativa; por cuanto, como dice la sentencia de esta Sala de 21 junio 1994, “la resolución que puso fin al expediente de regulación de empleo únicamente puede ser impugnada en el orden jurisdiccional contencioso-administrativo”.

● **Impugnación del acuerdo de regulación de empleo: causas y alcance de la impugnación ante la Jurisdicción Social.**

STS de 22 de febrero de 1991, Ar. 864: «...se basan, en síntesis, en que —motivo primero— los hechos declarados

probados “recogen uno a uno, los de la demanda presentada de oficio y no son desvirtuados, en ningún momento, por la prueba presentada de contrario”, de lo que deduce que el acuerdo alcanzado es en fraude de ley y abuso de derecho; y en que —motivo segundo— “la existencia de una situación de crisis económica... y el no cumplimiento por la empresa de las recomendaciones que figuran en las auditorías... no han sido desvirtuados” de donde concluye la existencia de abuso de derecho. Lo que, en definitiva, persiguen ambos motivos, es el examen del expediente de empleo desde una óptica meramente económica y ello —aparte del carácter no lucrativo de la entidad demandada, a la que se asignan unos fines acordes a su denominación, con ingresos y distribución de porcentajes impuestos por disposiciones legales— es rechazable, dado que la notificación con valor de demanda de oficio, que en los términos del art. 51.5 del Estatuto de los Trabajadores (en su redacción anterior), ha realizado la autoridad laboral, ha delimitado, como objeto del proceso, una pretensión diferente, cual es si el acuerdo suscrito, en el ámbito del expediente de regulación de empleo, está viciada por la concurrencia de alguna de las circunstancias señaladas en aquel precepto —dolo, coacción o abuso de derecho—; sin que de los incombustibles hechos probados se desprenda la existencia de los vicios aludidos.»

- **Acuerdo de regulación de empleo: una vez suscrito por los representantes de los trabajadores, su tramitación administrativa es única, con independencia de que un grupo de trabajadores se oponga a él.**

STS de 22 de febrero de 1991, Ar. 864: «Idéntico rechazo ha de sufrir el motivo cuarto, que denuncia interpretación errónea del art. 51 del Estatuto de los Trabajadores... con fundamento en constar en el expediente administrativo la oposición de los trabajadores que señala. No se indica el motivo, a qué efectos se recurre, y ello por sí solo determinaría su rechazo; pero si lo que se pretende es la nulidad del expediente, por no haberse seguido otro diferente frente a los reclamantes, es de señalar que, conforme al art 51 citado, la extinción del contrato de trabajo por causas económicas, ha de ser autorizado por la autoridad competente, precediendo, para tal aprobación, un expediente único, en el que se exige la intervención de los representantes legales —y unitarios— de los trabajadores, sin que, en forma alguna pueda derivarse de tal precepto la existencia de un procedimiento determinado para los trabajadores que acepten la extinción de su relación laboral con la empresa, y otro para los que no lo acepten.»

Procedimiento y resolución administrativas.

- **Irregularidades del procedimiento administrativo de regulación de empleo: incompetencia de la Jurisdicción Social, incluso si se aduce lesión de la libertad sindical.**

STS de 27 de septiembre de 1989, Ar. 6525: «Dado que lo que se impugna, ante la jurisdicción social, no es otra cosa, que la omisión de un trámite administrativo, previsto en el art. 51.3 del Estatuto (en su anterior redacción), tachando de nulidad al expediente de regulación de empleo, cual es no oír a determinados miembros del Comité de Empresa, la competencia material para su conocimiento como informa el Ministerio Fiscal, es del orden jurisdiccional contencioso-administrativo, y no de éste, ya que el mismo forma parte del expediente y tiene

naturaleza administrativa, como conocen los propios recurrentes, al haber también recurrido en dicha vía la resolución administrativa estimatoria de la petición de la Empresa, sin que la autorización del art. 13 de la Ley Orgánica 1/1985, de 2 de agosto de libertad sindical para recabar la protección jurisdiccional de los derechos de libertad sindical que establece dicha Ley a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona, pueda entenderse, que permita acudir, a un orden jurisdiccional distinto del contencioso-administrativo y a las normas especiales que de utilizar dicho cauce se prevén en la Ley 62/1978, de 16 de diciembre, arts. 6 y siguiente, reguladora de dicho proceso, y que posibilite el recurso contencioso-administrativo.>

- **Silencio administrativo: juego y cómputo de plazo.**

STS de 13 de mayo de 1986, Ar. 2539: «...el precitado art. 51.6 del Estatuto (en su redacción anterior), que en su párrafo cuarto prevé que en el supuesto de que tampoco en vía de recurso recayera resolución expresa en plazo previsto se entenderá autorizada la solicitud presentada poniendo fin a la vía administrativa debe ser interpretada en concordancia con la doctrina jurisprudencial elaborada sobre el silencio positivo por la jurisdicción contencioso-administrativa, según la cual ha de tenerse muy presente el carácter excepcional y riguroso de esta institución jurídico-administrativa que ha de aplicarse de modo adecuado a su finalidad y a las circunstancias especiales que en cada caso concurren, rechazándose todo criterio hermenéutico que pueda conducir a carencias de garantía frente a una conversión pragmática de dicha institución, por simples negligencias de la Administración o fraudulentos consensos, en fuente derogatoria de la normativa legal o reglamentaria protectora de los intereses públicos y en elemento deformador, por accidental o calculada omisión, del sometimiento de la actuación administrativa a los fines que la justifican que es precisamente el objeto del control jurisdiccional, todo lo cual exige un particular cuidado en el manejo de esta técnica, ya que la pasividad de la Administración puede obedecer a muy diversos motivos y, desde luego, sin esa pasividad no debe producirse el efecto del silencio positivo —Sentencias de la Sala Cuarta de 10 marzo 1980 y 10 abril 1984—, respecto al cual no es la fecha de remisión la que interesa, sino, como es lógico, la de recepción o ingreso de las actuaciones en el órgano competente, porque sólo a partir de esta última fecha le es posible a dicho órgano fiscalizador dictar la pertinente resolución expresa y puede por tanto, comenzar el cómputo del plazo cuyo transcurso determina la producción del silencio —Sentencia de la Sala Cuarta de 27 junio 1983—...»

Téngase en cuenta que la sentencia es anterior tanto a la reforma de las reglas sobre procedimiento administrativo (Ley 30/1992) como a la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1994.

- **Silencio administrativo: cómputo del plazo.**

STS de 30 de diciembre de 1989, Ar. 9532: “... es doctrina consolidada de la Sala que el plazo debe contarse a partir de la fecha de recepción del expediente administrativo por la Autoridad encargada de resolver el recurso, y en el supuesto de autos no consta en qué fecha ingresaron las actuaciones en el órgano administrativo competente. Tal omisión probatoria no puede favorecer a quien está gravado con la carga de prueba (art. 1214 del Código Civil), que en este caso es la Corporación

demandada, en cuanto intervino en el expediente y en cuanto alegó en el presente procedimiento el transcurso del plazo para la producción de los efectos del silencio administrativo.»

Determinación de los trabajadores afectados.

- **Competencia para llevarla a cabo.**

STS de 26 de diciembre de 1988 (Conflictos de Jurisdicción), Ar. 10314: «Si conforme al texto normativo que comentamos, forma parte del material instructorio del expediente las circunstancias precisas para hacer dicha determinación, aplicando las reglas jurisprudenciales antes reseñadas y concretamente las desarrolladas en torno al órgano competente para fijar las indemnizaciones a los trabajadores, entendemos que aquella determinación habrá de hacerse por la autoridad administrativa que deba resolver el expediente, salvo que alguna norma disponga otra cosa, como en su día hizo el legislador expresamente respecto a las indemnizaciones, al llamar a su fijación a la Magistratura de Trabajo, en caso de disconformidad de las partes interesadas. No hizo lo propio, sin embargo, respecto al eventual litigio individualizado de los trabajadores en cuanto a su inclusión o exclusión en la relación de afectados. Es más, ya el propio Estatuto de los Trabajadores previno expresamente que éstos pudieran constituirse como interesados en la totalidad del expediente, pareciendo con ello indicar que también las cuestiones individuales que con relación a cada uno pudieran derivarse de aquél habrían de ser solventados en el mismo. Ha de tenerse en cuenta, finalmente, que estas razones de apariencia puramente formal tienen también un fundamento objetivo, material, que justifica la diversidad de tratamiento que el derecho positivo da en la actualidad conforme a la tesis que mantenemos, a la competencia para fijarlas indemnizaciones y la correspondiente a los conflictos individuales sobre inclusión en la relación de afectados, que en cierto modo se conecta, aunque no es plenamente identificable con el argumento utilizado por la Magistratura de Trabajo sobre la complejidad del proceso que sería necesario desarrollar en la mayoría de los casos ante ésta. En efecto, mientras que el “quantum” de la indemnización afecta exclusivamente al vínculo contractual entre el empresario y el reclamante, sin embargo, el planteamiento de quiénes deben ser incluidos o no en la relación no solamente repercute en los intereses del resto de los trabajadores, sino que además puede implicar un reexamen de las causas económicas o tecnológicas que hayan dado lugar a autorizar la regulación, internándose así o rozando el motivo sustancial de la intervención administrativa establecida en la Ley, lo que en definitiva viene a constituir una explicación razonable de la diferencia de tratamiento jurídico antes mencionada.»

- **Preferencia de los representantes de los trabajadores. Debe respetarse en el momento de la extinción y no en el anterior de la resolución autorizatoria.**

STS de 30 de octubre de 1989, Ar. 7465: «Y si esa decisión (extintiva) se toma como ocurrió en el presente caso, en un momento posterior, es en ese momento de extinguirse o suspenderse la relación laboral cuando deben concurrir los presupuestos que determinaron la resolución administrativa, que en este caso excluía a los representantes del personal. Si en el tiempo transcurrido entre la resolución autorizante y la decisión empresarial que a su amparo la ejecuta o hace efectiva ocurre que los actores han sido elegidos representantes de los

trabajadores, no ofrece duda que en este segundo momento disfrutaban ya de pleno derecho de las garantías inherentes a tales nombramientos o designaciones, como depositarios de una voluntad colectiva que les ha investido de unas facultades representativas y de las prerrogativas que éstas llevan anejas, voluntad que se vería frustrada si estas últimas no fuesen reconocidas; sin que ello suponga en modo alguno aplicación retroactiva de los preceptos que las establecen, dado que éstos se aplican precisamente en el momento en que se lleva a efecto la extinción o suspensión de la relación laboral.»

Decisión extintiva empresarial.

- **Eficacia de la resolución administrativa: no se produce inmediatamente sobre el contrato sino que requiere la mediación de la voluntad empresarial.**

STS de 30 de octubre de 1989, Ar. 7465: «.. aun cuando las resoluciones administrativas que ponen término a los expedientes de regulación de empleo gocen de ejecutividad inmediata, eso no quiere decir que extingan o suspendan por sí mismas las relaciones laborales a que afecten. Para que ello ocurra ha de existir una posterior decisión del empresario que, amparada en las mismas, ponga en práctica o haga efectiva la extinción o suspensión.»

- **Debe calificarse como despido improcedente el acuerdo empresarial de extinguir el contrato cuando el mismo se produce con inobservancia de lo previsto en la resolución que finalizó el expediente.**

STS del 12 de abril de 1986, Ar. 1919: «La sentencia de la Sala de 16 octubre 1985, que cita las de 22 de junio de 1977, 26 junio 1978 y 2 enero 1981 señala que cuando no aparece cumplida la condición estipulada de que los cese se realizaran por orden de estricta antigüedad dentro de la profesión y categoría “el cese que se acuerda se convierte en despido injustificado y por tanto improcedente, al desaparecer la causa lícita para poder calificar de otra manera la decisión unilateral del empresario.»

Indemnización: otros efectos.

- **Compromiso empresarial de complementar las prestaciones de desempleo. Alcance cuando éstas no se conceden al trabajador.**

STS de 4 de marzo de 1997, u.d., Ar. 2243: «...hay que comenzar precisando que lo que se pactó fue un complemento de una prestación básica de la Seguridad Social con la finalidad de compensar las consecuencias negativas del cese que se concretan en la pérdida de las rentas del trabajo. Si el trabajador perdiera el derecho a la prestación básica por el desarrollo de una actividad profesional que eliminara la situación de desempleo, la protección complementaria a cargo de la empresa habría perdido su razón de ser, porque ya no cubriría una situación de inactividad. El problema surge cuando la causa que determina la denegación el subsidio no es la ausencia de una situación de desempleo, sino la falta de cualquier otro requisito para el acceso al subsidio asistencial (rentas superiores al límite de recursos, como en el presente caso, pero también la falta del período de cotización exigido o la imposibilidad de acceder a una pensión del sistema de la Seguridad Social). en este caso subsiste la situación que se trata de compensar (la pérdida de rentas derivadas de un trabajo cuando no se ha encontrado otro)

y la obligación empresarial mantiene su vigencia, pues a estos efectos es irrelevante que el trabajador cuente con otros recursos, de los que también podía disponer durante la vigencia del contrato de trabajo. Por ello, hay que considerar errónea la doctrina de la sentencia de contraste que exonera a la empresa del abono del importe del complemento cuando éste no ha perdido su función compensatoria de la pérdida de las rentas de trabajo. Pero también es errónea la solución de la sentencia recurrida... Es cierto que el complemento está en función de la existencia de una cantidad complementada, pero la inexistencia de ésta no implica que el obligado al pago del complemento deba asumir también el pago de la prestación complementada, sino que en el caso de que, pese a no existir esta última el pago del complemento deba mantenerse —lo que puede suceder también en otros supuestos de pérdida o suspensión de la prestación reconocida por otras causas, como en el caso de la sanción—, el complemento se calculará como si la prestación se hubiera reconocido. Para el abono de las cotizaciones esta conclusión es más clara porque la empresa se ha comprometido únicamente a abonar las cantidades necesarias para financiar las cotizaciones del convenio especial de los perceptores del subsidio. Por las razones ya indicadas hay que concluir que el abono debe continuar realizándose, aunque el trabajador no tenga derecho al subsidio, pero no cabe forzar esta conclusión para establecer que el empresario ha de pagar también el importe adicional que el convenio especial pueda suponer para los trabajadores que no obtengan la condición de beneficiarios del subsidio.»

● **Cuestiones contenciosas sobre la indemnización: competencia de la Jurisdicción Laboral.**

STS de 19 de junio de 1986, Ar. 3683: «El Ministerio Fiscal, en su preceptivo informe, plantea la cuestión de la competencia de este orden jurisdiccional para conocer de la pretensión del trabajador sobre la falta de abono y determinación del importe de la indemnización por extinción de su contrato de trabajo como consecuencia de expediente de regulación de empleo; cuestión que ha sido ya resuelta por la Sala en sus recientes sentencias de 17 y 20 marzo y 23 abril 1986, de acuerdo con las que la competencia jurisdiccional corresponde a este orden social. Al establecer esta conclusión la Sala ha tenido en cuenta que el Real Decreto 2732/ 1981, de 30 octubre, por el que se modificó el Real Decreto 1980, de 14 de abril, sobre expedientes de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y de suspensión y extinción de las relaciones de trabajo, introdujo un nuevo artículo en el que se resuelven las dudas que planteaba la regulación anterior, aclarando que cuando en empresario no abone la indemnización a que se refiere el art. 51.10 del Estatuto de los Trabajadores, o exista disconformidad sobre su cuantía, el trabajador podrá demandar ante la Magistratura de Trabajo el pago de la misma o, en su caso, el abono de las diferencias que pudieran existir limitándose, por tanto, la Administración Laboral, en los estrictos términos que se derivan del art. 51 del Estatuto de los Trabajadores, a constatar la existencia del supuesto de hecho determinante de la extinción de los contratos de trabajo y autorizar la misma sin entrar a pronunciarse sobre cuestiones que no le han sido expresamente atribuidas por norma legal de rango suficiente y que, en consecuencia, corresponden a la competencia de este orden jurisdiccional de conformidad con la regla general que contiene el art. 1 de la Ley de Procedimiento Laboral.»

- **Cálculo cuando la extinción del contrato viene precedida de un período de suspensión: se determina sobre el salario anterior a éste.**

STS de 19 de noviembre de 1986, As. 6478: «Al amparo del nº 1 del art. 167 de la Ley Procesal Laboral se alega interpretación errónea del art. 51.10 del Estatuto de los Trabajadores, también rechazable porque el tema se reconduce a lo que acaba de exponerse en el precedente fundamento jurídico, es decir, que la retribución computable a efectos de fijar la indemnización no puede fijarse en función del salario percibido en el último mes en que el actor presté efectivos servicios, como se pretende, cual si de una congelación salarial se tratase, pese a que el contrato aunque suspendido tenía vida jurídica, sino en relación al que corresponda cuando la relación jurídico-laboral se extinga, porque otra cosa sería atribuir a la suspensión del contrato efectos distintos de los que la Ley señala, sin ninguna apoyatura y en evidente perjuicio del trabajador.»

- **La indemnización legal por despido colectivo tiene carácter de mínimo de derecho necesario.**

STS de 20 de marzo de 1996, u.d., Ar. 2303: «El art. 51.10 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción vigente en aquellas fechas, establecía que “la indemnización, en el supuesto de ser autorizada la extinción, será de veinte días por año de servicio... con un máximo de doce mensualidades”, el párrafo segundo de este nº 10 del art. 51 admitía la reducción e incluso la exoneración de tal indemnización en casos de fuerza mayor. Pero fuera de tales casos, es indiscutible que todo cese o extinción de la relación de trabajo producida de conformidad con las prescripciones de este artículo, tenía que reconocer al trabajador cesado el derecho a percibir la indemnización mencionada, sin que pudiera admitirse ninguna clase de estipulación o pacto en el que mediante cualquier tipo de sistema o mecanismo pudiera disminuirse el importe de esa indemnización y menos aún que ésta llegara a ser eliminada. Se trata de una norma de derecho necesario que forzosamente hay que respetar; no siendo lícito ni posible, salvo los particulares supuestos de fuerza mayor referidos, que en un expediente de regulación de empleo de los indicados se fijasen indemnizaciones que no alcanzasen la referida cuantía o, lo que es peor, se autorizase la extinción de los contratos sin que los empleados percibiesen compensación económica alguna, aunque la pérdida de tal percepción quedase limitada al cumplimiento de determinadas condiciones o acaecimientos.»

Véanse también **STS de 19 de junio de 1986, As. 3683; STS de 21 de enero de 1988, Ar. 32; STS de 7 de abril de 1990, Ar. 3133 y STS de 28 de octubre de 1996, u.d., Ar. 7799.**

- **Sin embargo, su percepción sólo será procedente cuando realmente se haya producido la extinción contractual que la motiva. No, sí en virtud del cambio de empresario, el contrato de trabajo continúa en las mismas condiciones.**

STS de 28 de enero de 1997, u.d., Ar. 907: «Partiendo de tales premisas, el recurso merece éxito si se tiene en cuenta que las conversaciones a que viene obligada la empresa, en virtud del art. 51.3 del Estatuto de los Trabajadores (Ley 8 marzo 1980, entonces vigente), tenían como una de sus finalidades, anticipada por la Directiva del Consejo de la Comunidad Europea, de 17 febrero 1975 modificada por la de 24 junio 1992,

92/56/CEE, y después expresada en el Convenio nº 158 de la OIT, de 22 junio 1982, paliar las consecuencias de la situación de la empresa, respecto de sus trabajadores, “por ejemplo, encontrándoles otro empleo”, en términos literales del art. 13.1 b) del citado Convenio de la OIT. Y es que, evidentemente, la indemnización económica sólo será supletoria del mayor beneficio consistente en proporcionar al trabajador cesante una nueva ocupación. Pues bien, en el presente supuesto, los hechos probados nos presentan la situación derivada del arriba citado Real Decreto y consistente en que el trabajador inició su relación laboral el 11 de marzo de 1976, con RENFE, como conductor de autobús; y, el propio trabajador, en 24 de marzo de 1989 dirigió sendas cartas a la mencionada RENFE y a la aquí recurrente en las que decía, en términos literalmente recogidos en el relato judicial que, “enterado de la publicación y vigencia del Real Decreto 1429/1988, de 4 de noviembre, y en concreto del contenido de su art. 12, párrafo 3, que me faculta para escoger sobre la continuidad de mi relación laboral entre RENFE y ENATCAR, por el presente escrito manifiesto a usted que libremente opto por quedar adscrito laboral y definitivamente a la empresa ENATCAR, con todas las consecuencias que de ello deriva y, concretamente con la de la terminación de mi relación jurídica con RENFE, salvo en cuanto a la excedencia concedida, y la subrogación de ENATCAR en todos los derechos y obligaciones que para ésta y para el que suscribe se derivan de la opción ejercitada...”, lo que evidencia [a relación de causa a efecto que el contrato de trabajo inicialmente establecido entre RENFE y el trabajador tuvo respecto del establecido con ENATCAR, en que, como bien se ve, se produjeron, respecto de la subsistencia de los contratos, efectos análogos a los de la sucesión en la titularidad de empresa, contemplados en el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores, efectos expresamente reconocidos por el Real Decreto citado, cuyo art. 12.2 dice literalmente que “De conformidad con lo previsto en la normativa laboral sobre sucesión de empresas, ENATCAR queda subrogada en los derechos y obligaciones laborales de RENFE y FEVE respecto del personal que en el momento de su constitución se halle adscrito a los servicios de transporte de viajeros por carretera de la titularidad de las mismas”. En consecuencia, el probado 2º afirma que el 1 de junio de 1989 se inició la prestación de servicios para ENATCAR, “figurando en su recibo oficial de salarios una antigüedad de 11 de marzo de 1976”. Así las cosas en 27 de julio de 1992, la Dirección General del Trabajo homologa el acuerdo suscrito entre ENATCAR y los representantes de los trabajadores en que se autorizaba a extinguir el contrato de trabajo del ahora recurrido, en las condiciones consistentes en fijar una indemnización de 42 días de salario por año de antigüedad, de la cual el trabajador reintegraría 22 días de salario por año de antigüedad, si comenzaba a percibir salarios de RENFE o de cualquiera de sus filiales, sin reconocimiento de antigüedad, y reintegraría a ENATCAR toda la indemnización satisfecha por esta empresa en el caso de que “percibiera salarios de RENFE o de alguna de sus filiales y se le reconozca la antigüedad”. Y consta en el probado 5º que RENFE ha sido condenada a reingresar al trabajador en puesto de trabajo de su categoría y con respecto a su antigüedad. Como razona el Juez de instancia “dada la peculiar situación jurídico-laboral de las empresas RENFE y ENATCAR lo cual tiene su refrendo en el Real Decreto 1420/1988, de 4 de noviembre... se ha producido una doble subrogación de RENFE y ENATCAR y de ENATCAR a RENFE. . .”. Siendo ello así, el acuerdo alcanzado en el expediente de regulación de empleo, más que extinguirla relación laboral con ENATCAR, debería haber tendido a restituirla anterior con RENFE, conservando los derechos de los trabajadores a su permanencia

en situación activa; y, al haberse alcanzado dicha permanencia respecto del demandado, la indemnización por una extinción no producida efectivamente, sino seguida de una subrogación empresarial, ENATCAR-RENFE, carece de base legal, sin que pueda hablarse de desconocimiento de derechos irrenunciables o de mínimos de Derecho necesario, que están legalmente previstos para la extinción del contrato y no para las novaciones subrogatorias en la titularidad de la empresa... Todo lo razonado viene a reiterar lo expuesto por esta Sala en su sentencia de 21 enero 1997, en recurso nº 1063/1996, cuyos argumentos esenciales deben tenerse por reproducidos y de modo especial la referencia a la eficacia del Pacto colectivo, homologado por la Autoridad Laboral, y al que se ha acogido el trabajador demandado para, después de obtener su primera integración en ENATCAR, lograr no sólo su reingreso en RENFE con expreso reconocimiento de la antigüedad ganada desde su primer contrato, sino propugnar, además, el restablecimiento de su categoría y remuneración. Esta asunción del acuerdo colectivo no permite utilizar la conocida práctica del “espiguelo”, contraria a la fuerza obligatoria general del resultado de la negociación colectiva, conforme al art. 37 de la Constitución, máxime cuando se concluye que dicho resultado es, globalmente, más beneficioso porque conserva la existencia del contrato, aunque otra vez sea novado en la personalidad del titular de la empresa; y ha sido el propio trabajador quien —con conocimiento de los términos del acuerdo y su previsión de reintegro parcial de la indemnización si se volvía a percibir salario de RENFE, y reintegro total de lo percibido en aquel concepto, si esta empresa le reconocía la antigüedad— ha llegado a litigar por obtener esas condiciones, que actúan como resolutorias de su derecho a la indemnización.»

Esta doctrina, dictada por Sala General, altera la anterior contenida en las citadas Sentencias de 20 de marzo de 1996 y 28 de octubre de 1996, dictadas para el mismo supuesto y ha sido seguida por **STS de 21 de enero de 1997, u.d., Ar. 622; STS de 29 de enero de 1997, u.d., Ar. 643; STS de 6 de febrero de 1997, u.d., Ar. 996; STS de 14 de febrero de 1997, u.d., Ar. 1349; STS de 25 de febrero de 1997, u.d., Ar. 1889 y STS de 23 de mayo de 1997, u.d., Ar. 4421.**

- **Los incrementos de indemnización eventualmente pactados pueden quedar sujetos a determinados requisitos y condiciones siempre que sean legítimos. Condiciones de legitimidad.**

STS de 20 de marzo de 1996, u.d., Ar. 2303: «Ahora bien, es sabido que, dado lo dispuesto en los números 3, 4 y 5 de dicho art. 51, el período de consultas que estos preceptos regulaban podía concluir (lo cual también sucede en la actualidad) con un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, y en tal clase de acuerdo se podía señalar con toda validez indemnizaciones superiores, o incluso muy superiores, al mencionado límite de veinte días por año de servicio. Pero es claro e indiscutible que estas cantidades fijadas en virtud de estos acuerdos, en cuanto exceden de tal límite, no tienen origen ni vienen impuestas por disposición alguna de derecho necesario, por cuanto que la causa generadora y justificativa de esos excesos cuantitativos no es otra que la libre voluntad de las partes negociadoras que así lo han acordado. Estas partes negociadoras tienen plena libertad para establecer de mutuo acuerdo, bien que las indemnizaciones a que se viene aludiendo queden determinadas en el importe equivalente a veinte días de salario por año de servicio sin incremento de ningún tipo, bien a disponer sobre este importe mínimo los aumentos cuantitativos que consideren oportunos. No hay duda, pues, que es totalmente

lícito que en este tipo de pactos, se fijen unas indemnizaciones exactamente ajustadas al tope de veinte días de remuneración por año de servicio, sin establecer cantidad alguna que lo sobrepase. En consecuencia, también es totalmente válido y conforme a la ley, que la empresa y los representantes de los trabajadores estipulen determinados excesos superadores de aquel límite cuantitativo, pero reduciendo o restringiendo su percepción a las condiciones o supuestos que dichas partes negociadoras tengan a bien consignar, siempre que esas condiciones o supuestos no sean contrarios a las leyes, a la moral ni al orden público. Así se infiere de lo dispuesto en los preceptos antes citados, del principio de la libre autonomía colectiva, del art. 63 del Estatuto de los Trabajadores y de los arts. 1254 y siguientes del Código Civil. Aplicando estos criterios al supuesto que aquí se debate, es forzoso concluir que a cláusula del Pacto de 23 de julio de 1992 suscrito entre "Enatcar" y el Comité General de la misma, en la que se estableció la condición resolutoria del derecho a la percepción de las indemnizaciones señaladas en tal pacto, en principio es válida y tiene eficacia legal en cuanto afecta a aquella parte de tales indemnizaciones que supera el tope de los veinte días de salario por año de servicios. De todo lo expuesto se deducen las siguientes conclusiones: a) La condición resolutoria sobre la que se centra fundamentalmente el debate en esta litis, carece de efectividad y licitud en lo que respecta a la parte de dichas indemnizaciones que es equivalente al importe de veinte días de salario por año de antigüedad; b) Pero en cambio, esa condición resolutoria es válida y produce plenos efectos en cuanto se refiere a la porción de esas indemnizaciones que excede de dicho límite.

Véanse también **STS de 28 de octubre de 1996, u.d., Ar. 7799** y **STS de 8 de julio de 1997, u.d., Ar. 5566**.

- **Los incrementos pueden ser diferentes para los distintos trabajadores afectados siempre que ello no responda a una finalidad discriminatoria.**

STS de 21 de enero de 1988, Ar. 32: «...si el principio de igualdad ha de entenderse en función de las circunstancias que concurren en cada supuesto concreto en relación con el cual se invoca, no cabe desconocer que en el de autos al margen y con independencia de que la parte actora no ha solicitado, cual afirma en su demanda como se deduce de los términos literales de su suplico la nulidad del pacto concreto del Acuerdo habido en la Regulación de Empleo y, si esta Jurisdicción es o no competente para decidirlo, no se da la esencial identidad en la situación de los 62 trabajadores objeto del expediente, al ser diferentes las categorías de cada uno de ellos en la Empresa, su antigüedad y retribución, y no se fijaron unas indemnizaciones arbitrarias, sino que se buscó al máximo beneficio global para los trabajadores menos favorecidos señalando límites a los derechos de los más posibilitados, entre los cuales se encuentra el recurrente cuya categoría laboral era la de Subdirector y su nivel retributivo el más alto, aplicándose, por tanto el mismo criterio para todos los trabajadores que se hallaran en las mismas condiciones, en cuanto todos aquéllos de la misma categoría, salario y antigüedad habían de recibir el mismo trato, o lo que es lo mismo, la propia indemnización y, sabido es que la igualdad solamente se viola y se produce discriminación cuando existe identidad de situaciones y, no en el supuesto contrario...»

- **Carácter disponible dentro de los procesos de reconversión, cuando se ofrezcan otras alternativas al trabajador.**

STS de 14 de octubre de 1987, Ar. 7001: «La resolución de la Dirección de Empleo recaída en el Expediente de Regulación de Empleo de la Empresa demandada, autorizó a los trabajadores para que optaran por la extinción de sus contratos o por su suspensión durante tres años si ingresaban en el Fondo de Promoción de Empleo, constituido de acuerdo a lo previsto en el art. 22 de la Ley 27/1984, de 26 de julio, sobre reconversión y reindustrialización; Real Decreto 335/ 1984, de 8 de febrero, por el que se regulan los Fondos de Promoción de Empleo; art. 22 del Real Decreto Ley 8/1983, de 30 de noviembre, de Reconversión e Industrialización; y art. 36 del Real Decreto 1271/1984, de 13 de junio, sobre medidas de reconversión del Sector de Construcción Naval. De esta forma, los trabajadores que optaron por la extinción de sus contratos quedaron en situación legal de desempleo y cobraron la indemnización establecida en el art. 51.10 del Estatuto de los Trabajadores; mientras que los que, como los actores, se decidieron por la segunda opción e ingresaron en el Fondo de Promoción de Empleo, sus contratos quedaron en suspenso por tres años, durante los cuales tuvieron el derecho al percibo mensual del 80 % de la retribución bruta que habían cobrado en los seis meses precedentes a la fecha en que tuvo lugar su ingreso en el Fondo; y transcurridos los tres años sin haberse recolocado, tenían derecho a reingresar en la empresa. La relación laboral de los demandantes con la empresa demandada se considerará extinguida, conforme lo estipulado en los contratos por ellos suscritos con la misma en cumplimiento de la opción que eligieron, en los casos siguientes: baja voluntaria del trabajador en el Fondo de Promoción de Empleo; su expulsión de éste en los casos que ello sea procedente; o por su recolocación en otra empresa, con lo que a los demandantes se les reconoció la facultad de solicitar la baja del Fondo de Promoción de Empleo antes de ser recolocados, percibiendo en este supuesto la indemnización contemplada en el art. 51.10 del Estatuto de los Trabajadores. Por ello, no es procedente que tras haber optado por la alternativa de ingresar en el Fondo de Promoción de Empleo, y haberse beneficiado durante tres años de la correspondiente prestación y de su recolocación, pretendan también cobrar la referida indemnización.»

Efectos del incumplimiento de las formalidades legales.

- **Nulidad del despido por defectos de la autorización: efectos cuando, simultáneamente, se tramitan el procedimiento judicial de despido y la regulación de empleo.**

STS de 11 de julio de 1988, Ar. 5793: «Las circunstancias del Colegio demandado, una vez denegado el concierto educativo, impedían según la empresa el mantenimiento de la actividad escolar, que, en efecto, quedó interrumpida desde entonces. En todo caso, la empresa inició expediente de regulación de empleo por fuerza mayor o causas económicas, y si bien es cierto que fue denegado en cuanto a la causa de fuerza mayor, también lo es que esa denegación fue sin perjuicio de que se tramitara el procedimiento por causas económicas siempre que se presentara la adecuada documentación. Y este segundo expediente fue resuelto en el sentido de autorizar a la empresa a extinguir sus relaciones laborales con los trabajadores "siempre y cuando subsista el vínculo laboral entre los trabajadores y la empresa,

como consecuencia de la sentencia dictada por la jurisdicción laboral". Como esta segunda resolución se produjo antes del día del juicio y fue aportada en dicho acto, por lo que obra en autos, el Magistrado se vio forzado a constreñir los efectos de la nulidad, que pese a todo declaró, del modo que lo hizo, es decir, limitándolos al pago de los salarios de tramitación hasta la fecha de la resolución aprobatoria del expediente de regulación de empleo, dada que la readmisión resultaba ya imposible...»

Extinción por fuerza mayor

- **Concepto. Inaplicación cuando el evento aducido es previsible.**

STS de 10 de noviembre de 1987 (Contencioso-Administrativo), Ar. 8120: «La fuerza mayor es el suceso que está fuera del círculo de actuación obligado que no hubiera podido preverse o que, previsto, fuera inevitable, y en orden a su apreciación en el ámbito jurídico, se ha de tener en cuenta que aunque en el terreno doctrinal es opinión dominante, la que viene a identificar las figuras del caso fortuito y la causa mayor, algún sector de la doctrina entiende que existen diferencias entre uno y otra, y que en la fuerza mayor no sólo es imprevisible sino además inevitable o irresistible (*vis cui resistiti non potest*), debiendo estudiarse la fuerza mayor en su singularidad en cada caso concreto desde el momento en que su concepto jurídico debe deducirse del conjunto de circunstancias que motiven el hecho o acontecimiento que sobreponiéndose a la voluntad del obligado lo determinan a quebrantar la obligación que le corresponda, ya que siendo la posibilidad de prever los sucesos un concepto amplio, hay que entenderlo en su aplicación legal y práctica, como excluyente de aquellos sucesos totalmente insólitos o extraordinarios que aunque no imposibles físicamente no son de los que puede calcular una conducta prudente. Aplicada la doctrina que acabamos de exponer al supuesto objeto de nuestro enjuiciamiento resulta evidente que la posibilidad de la extinción o declaración de voluntad de las autoridades de la Base Aérea de dar por extinguida la relación de la precarista que tenía el actor era totalmente previsible, quien en su mente debía de estar el que dicha situación podía quedar rota por voluntad de la propietaria de las instalaciones que él, sin título, y por mera tolerancia regentaba. No es óbice a ello, la premura del desalojo, pues ello no desnaturaliza la previsión del hecho desencadenante. De otro lado, tampoco el actor opone resistencia a la extinción de la relación. Antes al contrario se aquieta, e incluso no consta que haya hecho uso de la facultad que el Acuerdo de 26 de mayo de 1983, le concedía, solicitando de las Autoridades de la Base Aérea, la contratación en el mes de septiembre del 50 % de personal fijo contratado, sino que acude a una extinción de relaciones laborales —medida de gran trascendencia social—, sin pasar por otras soluciones como la de

...>

cierre temporal por reforma, al quedar acreditado, por medio del contenido de la estipulación IV del documento de 26 de mayo de 1983, la continuación de las actividades con la consiguiente subrogación, en los supuestos de cambio de titularidad de las empresas explotadoras de los negocios, procediendo por todo lo expuesto la desestimación de recurso de apelación y la confirmación de la sentencia apelada.»

Véanse también las referencias incluidas en el art. 49 del Estatuto de los Trabajadores.

TRIBUNAL SUPREMO

- ***Es nulo y no improcedente el despido por causas económicas o técnicas sin haber obtenido previa autorización.***

TS 15 de junio de 1992, u.d. Ar 4576: <no hay diferencia entre el art. 113 del Texto Refundido de la LPL de 1980... y el 124 del vigente Texto Articulado....Y como en ella se dice de las cartas dirigidas a los autores resulta que la causa por la que se prescindía de sus servicios era la reorganización del servicio de transporte de cartería y el haberlo contratado con otra empresa...: es decir, razones de técnico y económico que en cuanto se trate de relaciones de naturaleza laboral... exigen antes de acordar la recesión de los contratos, previa aprobación por la autoridad competente por imperativo de los arts. 51.2 del ET y 113 y 124 de los Textos procesales citados; y como la demanda no recabó dicha aprobación por imperativo legal se trata de despidos nulos y no improcedentes como los declara la sentencia recurrida.>

En el mismo sentido TS 31 de enero de 1992, u.d. Ar. 142; TS 26 de septiembre de 1992, u.d. Ar. 7368.

- **Las actuaciones de la Administración en los casos del art. 51 del ET son revisables por la jurisdicción contencioso administrativa.**

Auto TS 7 de julio de 1994, Ar. 10584 <... la intervención de la Administración en los supuestos regulados en el artículo 51 del ET... se realiza ejerciendo funciones de inspección y de control típicamente administrativas... lo cual revela que se trata de una actividad de técnica autorizada, propia del Derecho Administrativo. En consecuencia, aunque la materia sobre la que versa la autorización sea de naturaleza laboral (extinción de contratos de trabajo), la autorización se incardina en el Derecho Administrativo, y su revisión corresponde por ello a los órganos judiciales de la jurisdicción contencioso administrativa