

# DESPIDO COLECTIVO

# PASO A PASO

Guía paso a paso para conocer qué es y cómo funciona el despido colectivo

2.º EDICIÓN 2023

Incluye formularios





# **DESPIDO COLECTIVO**

Guía paso a paso para conocer qué es y  
cómo funciona el despido colectivo

**2.ª EDICIÓN 2023**

**Obra realizada por el Departamento de  
Documentación de Iberley**

**COLEX 2023**

Copyright © 2023

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y sigs. del Código Penal). El Centro Español de Derechos Reprográficos ([www.cedro.org](http://www.cedro.org)) garantiza el respeto de los citados derechos.

Editorial Colex S.L. vela por la exactitud de los textos legales publicados. No obstante, advierte que la única normativa oficial se encuentra publicada en el BOE o Boletín Oficial correspondiente, siendo esta la única legalmente válida, y declinando cualquier responsabilidad por daños que puedan causarse debido a inexactitudes e incorrecciones en los mismos.

Editorial Colex S.L. habilitará a través de la web [www.colex.es](http://www.colex.es) un servicio online para acceder a las eventuales correcciones de erratas de cualquier libro perteneciente a nuestra editorial, así como a las actualizaciones de los textos legislativos mientras que la edición adquirida esté a la venta y no exista una posterior.

© Editorial Colex, S.L.  
Calle Costa Rica, número 5, 3.º B (local comercial)  
A Coruña, 15004, A Coruña (Galicia)  
[info@colex.es](mailto:info@colex.es)  
[www.colex.es](http://www.colex.es)

I.S.B.N.: 978-84-1359-879-6  
Depósito legal: C 585-2023

# SUMARIO

<b>1. ENTORNO NORMATIVO DEL DESPIDO COLECTIVO</b> . . . . .	11
<b>2. CONCEPTO Y ELEMENTOS NUMÉRICOS, TEMPORALES Y CAUSALES DEL DESPIDO COLECTIVO</b> . . . . .	13
2.1. Umbral numérico de extinciones que impone el trámite del despido colectivo. . . . .	18
2.2. Umbral temporal de extinciones que impone el trámite del despido colectivo. . . . .	23
2.3. Supuestos controvertidos para el cómputo del umbral necesarios en un despido colectivo . . . . .	26
2.4. Causas justificativas del despido colectivo . . . . .	31
2.4.1. Despido por causas económicas . . . . .	35
2.4.2. Despido por causas técnicas . . . . .	44
2.4.3. Despido por causas organizativas . . . . .	46
2.4.4. Despido por causas productivas . . . . .	53
2.5. Indemnización por despido colectivo . . . . .	57
2.5.1. Cálculo de la indemnización por despido colectivo . . . . .	57
2.5.2. Cuantía y puesta a disposición de la indemnización por despido colectivo . . . . .	58
2.5.3. Cotización de las indemnizaciones por despido colectivo . . . . .	59
2.5.4. Tratamiento fiscal de las indemnizaciones por despido colectivo . . . . .	60
2.6. Selección de trabajadores afectados por un despido colectivo o ERE . . . . .	67
2.6.1. Trabajadores con prioridad de permanencia en la empresa . . . . .	68
2.6.2. Garantía de permanencia en la empresa . . . . .	69
2.6.3. Libertad empresarial para la selección de los trabajadores cuyos contratos van a ser extinguidos . . . . .	71
2.6.4. Adhesión voluntaria a extinción indemnizada por despido colectivo . . . . .	73
2.6.5. Colectivos con características para ser afectados por expediente de regulación de empleo . . . . .	74
2.7. Autoridad laboral competente y su actuación . . . . .	81
2.7.1. Autoridad laboral competente. . . . .	81
2.7.2. Actuación de la autoridad laboral e ITSS en relación al desarrollo del periodo de consultas. . . . .	83

<b>3. EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO</b> . . . . .	87
3.1. Concepto y garantías en caso de expediente de regulación de empleo (ERE) . . . . .	87
3.2. Iniciación: apertura del periodo de consultas. . . . .	91
3.2.1. Iniciación del ERE por parte del empresario: comunicación previa a la RLT . . . . .	91
3.2.2. Comunicación del inicio del procedimiento (ERE) a la autoridad laboral . . . . .	92
3.3. Documentación necesaria para la tramitación del ERE . . . . .	93
3.3.1. Documentación requerida por la representación de los trabajadores . . . . .	93
3.3.2. Documentación requerida por la autoridad laboral en caso de expediente de regulación de empleo (ERE) . . . . .	100
3.4. Período de consultas en los despidos colectivos . . . . .	102
3.4.1. Calendario de reuniones y duración del periodo de consultas . . . . .	108
3.4.2. Sujetos legitimados en la negociación . . . . .	111
3.4.3. Consulta y adopción de acuerdos . . . . .	117
3.4.4. Finalización del período de consultas para despido colectivo y su comunicación. . . . .	125
3.4.5. Impugnación de los acuerdos logrados en el período de consultas. . . . .	135
3.5. Resolución, efectos e indemnización . . . . .	136
3.5.1. Resolución del expediente de regulación de empleo . . . . .	136
3.5.2. Indemnización en caso de expediente de regulación de empleo. . . . .	138
3.5.3. Efectos del expediente de regulación de empleo. . . . .	139
<b>4. OTRAS OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO LIGADAS AL DESPIDO COLECTIVO</b> . . . . .	141
4.1. Medidas sociales de acompañamiento y plan de recolocación externa . . . . .	143
4.2. Aportaciones económicas por despidos que afecten a trabajadores de 50 o más años en empresas con beneficios . . . . .	148
4.3. Convenio especial para despido colectivo con trabajadores de 55 o más años. . . . .	152
4.4. Ayudas extraordinarias a los trabajadores afectados . . . . .	154
4.4.1. Ayudas extraordinarias para personas trabajadoras afectadas por procesos de reestructuración . . . . .	154
4.4.2. Ayudas a la jubilación ordinaria para personas trabajadoras afectados por procesos de reestructuración de empresas. . . . .	158
4.5. Jubilación anticipada involuntaria. . . . .	161
4.6. Las bajas incentivadas en el marco de un despido colectivo: prejubilaciones . . . . .	164
4.6.1. Fiscalidad de las prejubilaciones en el marco de un despido colectivo. . . . .	166
4.6.2. Fiscalidad de los seguros o planes de pensiones . . . . .	168
4.6.3. Contabilización de las prejubilaciones y jubilaciones anticipadas . . . . .	173

<b>5. PROCESO DE IMPUGNACIÓN DE DESPIDOS COLECTIVOS . . . .</b>	<b>175</b>
5.1. Generalidades . . . . .	175
5.2. Partes o entidades legitimadas . . . . .	178
5.2.1. Impugnación por la autoridad laboral . . . . .	178
5.2.2. Impugnación por parte de la representación legal de las personas trabajadoras . . . . .	179
5.2.3. Impugnación individual de un despido colectivo por las personas trabajadoras . . . . .	181
5.2.4 Impugnación por la empresa . . . . .	184
<b>6. DESPIDO POR FUERZA MAYOR . . . . .</b>	<b>187</b>
<b>7. BREVES REFERENCIAS AL DESPIDO COLECTIVO DURANTE UN CONCURSO DE ACREEDORES . . . . .</b>	<b>191</b>

**ANEXO.  
FORMULARIOS**

Acta del comienzo período de consultas para despido colectivo (fijando calendario de reuniones) . . . . .	207
Comunicación de apertura del periodo de consultas para despido colectivo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. . . . .	209
Solicitud de informe al comité de empresa sobre el procedimiento de despido colectivo, suspensiones o reducciones de jornada. . . . .	215
Declaración responsable sobre la exención de la auditoría de cuentas en caso de despido colectivo . . . . .	217
Carta de comunicación individual de despido colectivo (reflejando la entrega de documentación al trabajador) . . . . .	219
Acta de finalización de periodo de consultas por despido colectivo (sin acuerdo) . . . . .	223
Acta de finalización de periodo de consultas por despido colectivo (con acuerdo) . . . . .	227
Comunicación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas en materia de despido colectivo sin acuerdo . . . . .	231
Acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores para la sustitución de periodo de consultas de despido colectivo por procedimiento de mediación . . . . .	233

## SUMARIO

Comunicación de despido colectivo por fuerza mayor . . . . .	237
Demanda de reclamación de indemnización derivada de despido colectivo .	239
Demanda contra despido objetivo ante superación del umbral numérico que implicaría la necesidad despido colectivo . . . . .	243
Demanda interpuesta por el empresario en relación con la impugnación de despido colectivo . . . . .	249
Demanda individual contra despido colectivo solicitando su nulidad (modelo genérico) . . . . .	251
Escrito de solicitud de la administración concursal al juez del concurso para extinguir o suspender colectivamente contratos de trabajo . . . . .	255
Escrito de la administración concursal/representantes de los trabajadores comunicando al juez del concurso el resultado del periodo de consultas . . . . .	259

# 1.

## **ENTORNO NORMATIVO DEL DESPIDO COLECTIVO**

- Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos.
- Arts. 49.1.i), 51 y D.T. 10.<sup>a</sup>, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.
- Arts. 183, 185, 186, 621, 707 del Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal.
- D.F. 8.<sup>a</sup> de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo (con efectos de 02/063/2023 se da nueva redacción al art. 51.2 del ET).51
- D.A. 16.<sup>a</sup> de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.
- Arts. 7, 8, 64, 120-124, 191.3, 247.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- Art. 2 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
- Real Decreto 908/2013, de 22 de noviembre, por el que se establecen las normas especiales para la concesión de ayudas extraordinarias a trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas.
- Arts. 147.2.c), 207.d).1.<sup>a</sup>, 267 y D.A. 13.<sup>a</sup> del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre, sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años.
- Orden ESS/982/2013, de 20 de mayo, por la que se regula el contenido y el procedimiento de remisión de la comunicación que deben efectuar los empleadores a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo en los procedimientos de despido colectivo, y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

- Orden ESS/2541/2012, de 27 de noviembre, por la que se adoptan disposiciones para la determinación de la forma y contenido de la información estadística en aplicación y desarrollo de lo establecido en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.
- Orden TAS/3261/2006, de 19 de octubre, por la que se regula la comunicación del contenido del certificado de empresa y de otros datos relativos a los períodos de actividad laboral de los trabajadores y el uso de medios telemáticos en relación con aquella.
- Orden TIN/790/2010, de 24 de marzo, por la que se regula el envío por las empresas de los datos del certificado de empresa al Servicio Público de Empleo Estatal por medios electrónicos.
- Arts. 3.1.a), 9.1, 10 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Orden TAS/408/2008, de 18 de febrero, por la que se crea el registro electrónico del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y se regula el servicio de notificaciones electrónicas, estableciéndose los requisitos generales para su aplicación a determinados procedimientos.
- Resolución de 3 de junio de 2011, del Fondo de Garantía Salarial, sobre actuación en los casos de extinción de contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en las empresas de menos de 25 trabajadores.
- Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo.
- 8.3, 8.14, 19.2.e), 19 ter.2.e), 22.13, Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Normativa autonómica relacionada con las competencias laborales en materia de ERE.

Dentro de las últimas novedades normativas asociadas al despido colectivo encontramos, con efectos de **02/03/2023**, el fin de la supresión del requisito de autorización administrativa previa al despido realizada en su momento por la reforma laboral 2012. Con la modificación del art. 51.2 del ET, se activa de nuevo el control administrativo de los ERE por parte de la Inspección de Trabajo. En el plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas, la ITSS deberá emitir un informe donde, «además de comprobar los extremos de la comunicación y el desarrollo del periodo de consultas, se pronunciará sobre la concurrencia de las causas especificadas por la empresa en la comunicación inicial, y constatará que la documentación presentada por esta se ajusta a la exigida en función de la causa concreta alegada para despedir».

## 2. CONCEPTO Y ELEMENTOS NUMÉRICOS, TEMPORALES Y CAUSALES DEL DESPIDO COLECTIVO

Seguindo el art. 51.1 del ET, 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 (SAN n.º 155/2013, de 4 de septiembre, ECLI:ES:AN:2013:3650, y SAN n.º 92/2012, de 27 de julio, ECLI:ES:AN:2012:3477):

Para un periodo de 90 días:	Empresa con menos de 100 personas trabajadoras.	Si el despido afecta a 10 personas trabajadoras.
	Empresa entre 100 y 300 personas trabajadoras.	Si el despido afecta a 10 % de las personas trabajadoras.
	Empresa con más de 300 personas trabajadoras.	Si el despido afecta a 30 personas trabajadoras.

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 aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas. (STS n.º 287/2022, 30 de marzo de 2022, ECLI:ES:TS:2022:1346).

Como ha sostenido la STS, rec. 1657/2011, de 3 de julio de 2012, ECLI:ES:TS:2012:5928, la aplicación del art. 51 del ET, por tanto, requiere la concurrencia de tres elementos:

- **Numérico:** número de trabajadores afectados.
- **Temporal:** en un periodo de 90 días.
- **Causal:** causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

En paralelo, la **Directiva 98/59/CE del Consejo de 20 de julio de 1998** relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, concreta:

«1. A efectos de la aplicación de la directiva europea sobre despidos colectivos:

a) se entenderá por “despidos colectivos” los despidos efectuados por un empresario, por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, cuando el número de despidos producidos sea, según la elección efectuada por los Estados miembros:

i) para un período de 30 días:

- al menos igual a 10 en los centros de trabajo que empleen habitualmente más de 20 y menos de 100 trabajadores,

- al menos el 10 % del número de los trabajadores, en los centros de trabajo que empleen habitualmente como mínimo 100 y menos de 300 trabajadores,

- al menos igual a 30 en los centros de trabajo que empleen habitualmente 300 trabajadores, como mínimo;

ii) o bien, para un período de 90 días, al menos igual a 20, sea cual fuere el número de los trabajadores habitualmente empleados en los centros de trabajo afectados;

b) se entenderá por “representantes de los trabajadores” los representantes de los trabajadores previstos por la legislación o la práctica de los Estados miembros.

A efectos del cálculo del número de despidos previsto en la letra a) del párrafo anterior se asimilarán a los despidos las extinciones del contrato de trabajo producidos por iniciativa de empresario en base a uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, siempre y cuando los despidos sean al menos 5.

2. La citada Directiva no se aplicará:

a) a los despidos colectivos efectuados en el marco de contratos de trabajo celebrados por una duración o para una tarea determinadas, salvo si estos despidos tienen lugar antes de la finalización o del cumplimiento de esos contratos.

b) a los trabajadores de las administraciones públicas o de las instituciones de derecho público (o las entidades equivalentes en los Estados miembros en que no conozcan esta noción).

c) a las tripulaciones de buques marítimos.

3. Con el fin de calcular el número de despidos previsto en la definición de despidos colectivos de la presente directiva, conviene asimilar a los despidos otras formas de extinción del contrato de trabajo efectuadas por iniciativa del empresario, siempre y cuando los despidos sean como mínimo cinco».

Resumiendo el criterio de la **Directiva 98/59/CE**:

Para un periodo de 30 días:	Empresas que posean entre 20 y 100 personas trabajadoras.	Si el despido afecta a 10 personas trabajadoras.
	Empresas que empleen entre 100 y 300 personas trabajadoras.	Si el despido afecta como mínimo al 10 % de las personas trabajadoras.

Para un periodo de 30 días:	Empresas que habitualmente empleen a más de 300 personas trabajadoras.	Si el despido afecta a 30 personas trabajadoras.
Para un periodo de 90 días:	Independientemente del número de trabajadores en plantilla	Si el despido afecta como mínimo a 20 personas trabajadoras.

En el ámbito estrictamente procesal, el artículo 122.1 de la LRJS dispone que se declarara procedente la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido los requisitos formales exigibles, acredite la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación escrita. Si no la acreditase, se calificará de improcedente. A su vez, el artículo 120 del mismo texto legal prescribe que los procesos derivados de la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas se ajustarán a las normas contenidas en el capítulo relativo a los procesos por despidos y sanciones sin perjuicio de las especialidades que se enuncian en los artículos siguientes.

Teniendo en cuenta las definiciones anteriores, el primer concepto a delimitar será el **«centro de trabajo» a efectos de despido colectivo**.

Siguiendo la Directiva 98/59/CE del Consejo de 20 de julio de 1998 y la doctrina de las STJUE de n.º C-80/14, de 30 de abril de 2015 (asunto «Wilson»), ECLI:EU:C:2015:291, y STJUE n.º C-392/13, (asunto «Rabal Cañas»), de 13 de mayo de 2015, ECLI:EU:C:2015:318, en relación al ámbito de referencia para la consideración del umbral numérico necesario para la aparición de un despido colectivo, el TS ha reiterado doctrina de la STS n.º 848/2016, de 17 de octubre, ECLI:ES:TS:2016:4408, estableciendo:

- a) Cuando los despidos acaecidos en un centro de trabajo superan los umbrales del art. 51.1 del ET, la unidad de cómputo debe ser el centro de trabajo que emplea a más de 20 trabajadores.
- b) La unidad de cómputo debe ser la empresa, cuando se superen los umbrales tomando como unidad de referencia la totalidad de esta.
- c) No hay vulneración de la seguridad jurídica por resolver el caso con arreglo a la actual jurisprudencia, pese a que sostenga criterio distinto al de la vigente cuando se producen los despidos.

De esta forma, se calificarán como despido colectivo y deberá respetarse su régimen legal, tanto en las situaciones en las que las extinciones de contratos computables superen los umbrales del art. 51.1.º del ET (tomando la totalidad de la empresa como unidad de referencia), como aquellas otras en las que se excedan esos mismos umbrales afectando a un único centro de trabajo que emplee habitualmente a más de 20 trabajadores. (STS, rec. 1878/2008, de 18 de marzo de 2009, ECLI:ES:TS:2009:3672, STSJ Castilla La-Mancha n.º 1748/2016, de 29 de diciembre, ECLI:ES:TSJCLM:2016:3499, y STJUE n.º C-392/13, de 13 de mayo de 2015, ECLI:EU:C:2015:318).

**CUESTIÓN****Quando un despido afecte a la totalidad de la plantilla, ¿se considerará despido objetivo o colectivo?**

A efectos laborales, el art. 49.1 g) del Estatuto de los Trabajadores establece que, para la extinción de la personalidad jurídica del empresario, han de seguirse los trámites del despido colectivo, salvo en el caso de subrogación o sucesión empresarial que mantenga la actividad de la empresa. No obstante, en función del número de trabajadores afectados por la extinción, el procedimiento a seguir por la empresa varía:

- **Plantilla de más de cinco personas trabajadoras.** El Tribunal Supremo, desde hace años, viene estableciendo que la figura de despido colectivo es la aplicable cuando la extinción de los contratos de trabajo afecte a la totalidad de la plantilla de la empresa siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las causas que el art. 51 del ET. El despido colectivo es el único medio viable en la legislación para dar fin a una explotación que se estima ruinoso y cuya permanencia en el mercado no es posible.
- **Plantilla de cinco o menos personas trabajadoras.** En estos supuestos, el cese de la actividad y la extinción de las relaciones laborales por extinción de la personalidad jurídica es una resolución unilateral condicionada a la demostración judicial de las causas alegadas, aplicándose los trámites y requisitos del despido objetivo. (STSJ Aragón n.º 81/2012, de 28 de febrero, ECLI:ES:TSJAR:2012:245).

**RESOLUCIÓN RELEVANTE****STJUE n.º C-422/14, de 11 de noviembre de 2015, ECLI:EU:C:2015:743**

Especifica explícitamente que la condición impuesta para la existencia de despido colectivo en el art. 1.1, segundo párrafo de la Directiva 98/59/CE es: «A efectos del cálculo del número de despidos previsto en la letra a) 2 del párrafo anterior se asimilarán a los despidos las extinciones del contrato de trabajo producidas por iniciativa de empresario en base a uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, siempre y cuando los despidos sean al menos 5». Solo se refiere a los «despidos», lo que excluye las extinciones de contratos asimiladas a un despido. Según el TJUE:

El artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, debe interpretarse en el sentido de que los trabajadores con un contrato celebrado por una duración o para una tarea determinadas deben considerarse incluidos entre los trabajadores «habitualmente» empleados, en el sentido de este precepto, en el centro de trabajo de que se trate.

Para acreditar la existencia de un «despido colectivo», en el sentido del artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59, que determina la aplicación de dicha directiva, la condición establecida en el párrafo segundo de ese precepto, según la cual es preciso que «los despidos sean al menos 5», debe ser interpretada en el sentido de que se refiere, no a las extinciones de contrato de trabajo asimiladas a un despido, sino exclusivamente a los despidos en sentido estricto.

La Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que el hecho de que un empresario proceda, unilateralmente y en perjuicio del trabajador, a una modificación

sustancial de elementos esenciales del contrato de trabajo por motivos no inherentes a la persona del trabajador queda comprendido en el concepto de «despido» utilizado en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de dicha directiva. Es decir, **ha de incluirse en el concepto de «despido» la extinción contractual derivada de una modificación unilateral introducida por el empresario en un elemento esencial del contrato de trabajo por motivos no inherentes a la persona del trabajador.**

En caso de despido colectivo la persona empleadora, deberá abonar a los trabajadores afectados (salvo pacto individual o colectivo que fije una cuantía superior) una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades [art. 53.1.b) del ET].

En el caso de que **el empresario no abonara la indemnización o existiese discrepancia** respecto de la cuantía de esta, el trabajador podrá, de acuerdo del ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo [art. 4.2.g) del ET], demandar ante el juzgado de lo social competente al pago de esta.

En los supuestos de despido o cese como consecuencia de despidos colectivos [art. 51 o 52.c) del ET], siempre que se deban a causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor, **quedará exenta de cotización la parte de indemnización percibida** que no supere los límites establecidos con carácter obligatorio en el mencionado estatuto para el despido improcedente [art. 147.2.c) de la LGSS].

**Si la indemnización satisfecha excede los límites legales, el exceso estará sujeto y no exento**, calificándose como rendimiento del trabajo, pudiendo resultar de aplicación de porcentaje de reducción del 30 por 100 previsto en el artículo 18.2 de la LIRPF. (Resolución Vinculante de la DGT, V0771-20, de 7 de abril de 2020).

## Despido colectivo parcial

En contraposición con lo que podríamos denominar «despido colectivo total», donde, una vez cumplidos los distintos requisitos para el despido colectivo fijados en el art. 51 del ET y, previo ERE extintivo, se produciría el cierre total de la empresa y la extinción de los contratos de la plantilla, nace el «despido colectivo parcial» para aquellos supuestos en los que la extinción colectiva solo afecta a alguno de los centros de trabajo o a parte de la plantilla, lo que requerirá prestar atención a dos aspectos:

- **La elaboración de los criterios a seguir para determinar los trabajadores afectados.** Como recuerda la STSJ País Vasco n.º 883/2014, de 6 de mayo de 2014, ECLI:ES:TSJPV:2014:929, «un despido colectivo parcial no puede afectar a los que disponen del derecho prioritario de permanencia, so pena de nulidad. Por el contrario, los que no disfrutan del mismo pueden llegar a estar insertos en los criterios extintivos preestablecidos, y únicamente en el supuesto que tal inclusión no sea ajustada a derecho, es cuando se declarará como injustificada/improcedente, en otras palabras, el carácter absoluto de las prioridades de permanencia (y la consecuencia de su incumplimiento) es bien diverso al tenor relativo de los criterios de selección».
- **El respeto a dos umbrales diferentes**, el que marca la normativa española (sobre la empresa en su conjunto) y el que marca la normativa europea (sobre el centro de trabajo).

En cualquier caso, siguiendo la valoración de la STS, rec. 36/2016, de 17 de octubre de 2009, ECLI:ES:TS:2016:4408, la unidad de cómputo para determinar la superación de los umbrales del apdo. 1.º del art. 51 del ET, que separan el despido colectivo del despido objetivo individual, debe ser el centro de trabajo que emplea a más de 20 trabajadores, en aquellos casos en los que los despidos que se producen en el centro de trabajo aisladamente considerado excedan tales umbrales; y debe ser la empresa, cuando se superen los umbrales, tomando como unidad de referencia la totalidad de la misma.

## 2.1. Umbral numérico de extinciones que impone el trámite del despido colectivo

---

El art. 51.1 del ET, en consonancia con el art. 2 de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, determina el umbral numérico de despidos fundados en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción para la existencia de un despido colectivo.

### Determinación de umbral numérico de despidos que impone el trámite del despido colectivo

La normativa laboral obliga a seguir el procedimiento establecido para los despidos colectivos cuando del número de los trabajadores afectados por los despidos objetivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción superen los umbrales fijados por el art. 51 del ET en los siguientes términos:

«A efectos de lo dispuesto en esta ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores».

A pesar de que la redacción del art. 51.1 del ET parece clara, en múltiples ocasiones los tribunales de lo Social se han tenido que pronunciar sobre la proyección de los despidos individuales producidos al amparo de lo previsto en el art. 52.c) del ET interpretando los umbrales numéricos y temporales de obligada consideración.

<p><b>A TENER EN CUENTA.</b> Para que un despido sea tratado como colectivo, sus causas han de ser económicas, técnicas, organizativas o de producción, o de fuerza mayor, y afectar a número mínimo de trabajadores en un periodo determinado.</p>
---

Para determinar el umbral numérico que impone el trámite del despido colectivo, debe atenderse tanto a las genuinas causas de tal tipo extintivo (económicas, técnicas, organizativas y de producción), cuanto a las que obedezcan a la iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador, a excepción de las que respondan al tiempo válidamente convenido (STS n.º 62/2020, de 24 de enero, ECLI:ES:TS:2020:296, STS n.º 933/2021, de 23 de septiembre 2021 y STSJ Castilla La-Mancha n.º 1510/2020, de 22 de octubre, ECLI:ES:TSJCLM:2020:2458).

Analizando la citada STS, rec. 1657/2011, de 3 de julio de 2012, ECLI:ES:TS:2012:5928, la SAN n.º 155/2013, de 4 de septiembre, ECLI:ES:AN:2013:3650, considera «claro» que nuestro alto tribunal exige, como requisitos constitutivos para que la empresa esté obligada a promover despido colectivo, que se superen los umbrales del art. 51.1 del ET en un período de 90 días y que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en cuyo caso deberán computarse, además de los despidos producidos por dichas causas, cualesquiera otro que no esté basado en motivos inherentes a la persona del trabajador distinto de los previstos en el art. 49.1.c del ET. «Si no se hiciera así, si se excluyera del cómputo a los trabajadores despedidos en el período de referencia por motivos no inherentes a su persona, salvo la excepción mencionada, no sería posible la integración, promovida por el Tribunal Supremo, entre su doctrina tradicional y la legislación comunitaria, que ya ha sido interpretada claramente por el TJCE en su sentencia de 12-10-2004, vulnerándose, además, el art. 1 de la Directiva Comunitaria y el propio art. 51.1 del ET».

A modo esquemático, podemos estandarizar:

<p><b>Extinciones que computan para la existencia de despido colectivo:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Despidos objetivos (incluso de haberse alcanzado un acuerdo transaccional). (STS n.º 420/2018, de 19 de abril, ECLI:ES:TS:2018:1710).</li> <li>– Despidos disciplinarios declarados improcedentes en vía judicial o mediante reconocimiento por parte de la empresa en cualquier modo de resolución extrajudicial.</li> <li>– Fin de contratos temporales fraudulentos o reconocidos como improcedentes en vía judicial o mediante reconocimiento por parte de la empresa en cualquier modo de resolución extrajudicial. (STS n.º 283/2019, de 4 de abril, ECLI:ES:TS:2019:1574).</li> <li>– Contratos temporales que pudieran ser considerados fraudulentos o que hubieran finalizado al margen de las previsiones normativas sobre este tipo de contratos. (STS n.º 945/2022, de 30 de noviembre, ECLI:ES:TS:2022:4465 y STS n.º 62/2020, 24 de enero, ECLI:ES:TS:2020:296).</li> </ul>
---	--

# DESPIDO COLECTIVO

# PASO A PASO

¿Qué es un despido colectivo? ¿Cuáles son las causas legales para realizarlo? ¿A qué número de empleados y en qué periodo temporal debe realizarse? ¿Qué extinciones son computables? ¿Cuál es el procedimiento a seguir? ¿Cómo he de realizar la elección de trabajadores afectados? ¿Cómo se desarrolla el expediente de regulación de empleo y periodo de consultas necesario? ¿Qué documentación he de entregar a la autoridad laboral y representación de los trabajadores? ¿Cómo notificar el despido individualmente?

Estas y otras dudas que pueden surgir ante cualquier proceso de reestructuración empresarial que suponga la necesidad de llevar a cabo la finalización de contratos laborales vía despido colectivo, se responden de forma fácil y siguiendo parámetros legales y jurisprudenciales actualizados en nuestra obra.

Para dotar al libro de un contenido fundamentalmente práctico que permita cumplir con los requisitos formales establecidos para que la extinción colectiva se ajuste a la ley, y en consecuencia resulte procedente, se analizan también las peculiaridades formales de esta modalidad de despido como el plan de recolocación, la cotización de los trabajadores con más de 55 años, la suscripción de un convenio con la Seguridad Social, o la aportación obligatoria al Tesoro público en caso de empresas con beneficios, sin olvidar la posible impugnación por los distintos sujetos legitimados para ello.



[www.colex.es](http://www.colex.es)



PVP 16,00 €

ISBN: 978-84-1359-879-6



9 788413 598796