

## Sumario

Página

PRÓLOGO .....	23
---------------	----

### CAPÍTULO I

#### **¿ENTRA DENTRO DEL DERECHO DEL TRABAJO LA TAREA DE RESOLVER SITUACIONES DE CRISIS EXTREMAS?**

I. EL DERECHO DE LA OPORTUNIDAD .....	31
II. LOS MODELOS DE LA VACA Y DE LA CABRA .....	33
III. APRETARSE EL CINTURÓN...TODOS .....	36
1. GARANTÍAS Y SACRIFICIOS DE LOS TRABAJADORES .....	37
2. GARANTÍAS Y SACRIFICIOS DE LOS EMPRESARIOS .....	38
3. GARANTÍAS Y SACRIFICIOS DE LOS SINDICATOS .....	38
4. GARANTÍAS Y SACRIFICIOS DE LOS CONSUMIDORES .....	38

### CAPÍTULO II

#### **LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO COMO RESORTE FRENTE A LA CRISIS PRODUCTIVA**

I. IDEAS PREVIAS .....	43
II. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL ART. 41 ET .....	45
III. CAUSAS JUSTIFICATIVAS DE LAS MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE CONDICIONES DE TRABAJO .....	50
1. CONCEPTUACIÓN .....	50
2. CRITERIOS DE CONCURRENCIA .....	51
IV. PROCEDIMIENTOS DE MODIFICACIÓN .....	53
1. MODIFICACIONES INDIVIDUALES .....	54
2. MODIFICACIONES COLECTIVAS .....	56
A. Para condiciones contenidas en fuente de naturaleza contractual ...	56
B. Para condiciones contenidas en fuente de naturaleza normativa ..	58

3. MODIFICACIONES PLURALES .....	59
V. EFECTOS DE LAS MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE CONDICIONES DE TRABAJO .....	61
1. AQUIETAMIENTO .....	62
2. IMPUGNACIÓN .....	62
3. EXTINCIÓN .....	67
A. Extinción contractual por perjuicio genérico .....	68
B. Extinción contractual por perjuicio específico .....	72
C. Acumulación de acciones y autos .....	75
VI. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO Y AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD .....	76
VII. ANEXOS .....	81
1. JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA JUDICIAL .....	81
2. BIBLIOGRAFÍA .....	87

### CAPÍTULO III

## EL DESCUELGUE SALARIAL COMO PALIATIVO DE LAS CRISIS EMPRESARIALES

I. INTRODUCCIÓN .....	91
1. IDEA GENERAL .....	91
2. ANTECEDENTES INMEDIATOS .....	93
3. TÉRMINOS DE LA REGULACIÓN .....	94
A. Carácter necesario de la cláusula .....	95
B. Convenio colectivo objeto de descuelgue .....	97
II. CONFIGURACIÓN DEL DESCUELGUE SALARIAL .....	100
1. ALCANCE DE LA PREVISIÓN LEGAL .....	100
2. MODALIDADES .....	101
A. Exclusión convencional .....	101
B. Previsión convencional .....	104
C. Pacto sobrevenido .....	105
3. EL CONCEPTO DE «RÉGIMEN SALARIAL» .....	107
A. Alcance estricto de lo salarial .....	107
B. Intensidad de la inaplicación .....	109
C. Extensión de la inaplicación .....	110
D. Tipología convencional ejemplificativa .....	112
4. DETERMINACIÓN DEL NUEVO RÉGIMEN SALARIAL .....	114
A. Previsión en el propio convenio colectivo .....	115

	<i>Página</i>
B. Pactos de empresa .....	115
C. Acuerdo de la Comisión Paritaria .....	116
D. Tipología convencional .....	117
E. Otras cuestiones .....	118
III. PRESUPUESTOS OBJETIVOS Y SUBJETIVOS .....	119
1. CONDICIONES PARA LA INAPLICACIÓN SALARIAL .....	120
A. La afectación de la estabilidad económica de la empresa .....	120
a. Cuestiones generales .....	120
b. Concreción de los requisitos .....	123
c. Entes empresariales complejos .....	127
B. Modo de verificar el cumplimiento de la condición .....	128
2. SUJETOS INTERVINIENTES Y COMPETENCIAS RESPECTIVAS .....	131
A. Comisión Paritaria .....	131
B. El empleador .....	134
C. Representantes de los trabajadores .....	135
D. Otros sujetos .....	136
E. Cuestiones comunes .....	136
IV. ASPECTOS TEMPORALES .....	136
1. PLAZOS A OBSERVAR .....	137
A. Para la solicitud de descuelgue .....	138
B. Para la negociación .....	140
C. Otros plazos .....	140
2. DURACIÓN DEL DESCUELGUE SALARIAL .....	141
A. Alcance .....	142
B. Régimen salarial ulterior .....	144
V. ASPECTOS PROCEDIMENTALES .....	145
1. CLÁUSULAS TIPIFICADAS .....	145
2. DESCUELGUE NO TIPIFICADO .....	147
VI. UNA BREVE CONCLUSIÓN CRÍTICA .....	148
VII. ANEXOS .....	148
1. BIBLIOGRAFÍA .....	148
2. RELACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS CITADOS .....	150

CAPÍTULO IV

**LA MOVIBILIDAD GEOGRÁFICA DE LOS TRABAJADORES Y EL  
TRASLADO DE INSTALACIONES PRODUCTIVAS**

I. SITUACIONES DE CRISIS ECONÓMICA Y MOVILIDAD GEOGRÁFICA .....	154
II. LUGAR DE TRABAJO Y MOVILIDAD GEOGRÁFICA .....	155
1. CAMBIOS DE LUGAR DE TRABAJO DE MUTUO ACUERDO Y CAMBIOS POR DECISIÓN DEL EMPRESARIO .....	156
2. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y MOVILIDAD FUNCIONAL. «IUS VARIANDI» DEL EMPRESARIO .....	157
3. JURISPRUDENCIA .....	158
4. EL CAMBIO DE RESIDENCIA .....	160
III. ART. 40 DEL ET. TRASLADOS Y DESPLAZAMIENTOS .....	163
1. REGULACIÓN ANTERIOR A LA LEY 11/1994 .....	163
2. REGULACIÓN ACTUAL .....	164
3. INCUMPLIMIENTO DEL PLAZO LÍMITE Y SUS CONSECUENCIAS .....	165
IV. TRASLADOS INDIVIDUALES Y TRASLADOS COLECTIVOS .....	166
1. TRASLADOS COLECTIVOS .....	167
2. TRASLADOS INDIVIDUALES .....	168
V. ALGUNOS CASOS ESPECIALES .....	169
1. EMPRESAS CON CENTROS MÓVILES O ITINERANTES .....	169
2. TRASLADO DE INSTALACIONES PRODUCTIVAS .....	169
VI. CAUSAS JUSTIFICATIVAS .....	170
1. CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN .....	171
2. CONTRATACIONES REFERIDAS A LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL .....	174
VII. PROCEDIMIENTO PARA ADOPTAR LA DECISIÓN DE TRASLADAR .....	174
1. TRASLADOS INDIVIDUALES. NOTIFICACIÓN .....	174
2. TRASLADOS COLECTIVOS. PERÍODO DE CONSULTAS Y ACUERDO .....	175
A. Período de consultas .....	175
B. Notificación a la Autoridad laboral .....	175
C. Acuerdo de traslado .....	175
D. Decisión empresarial de efectuar el traslado colectivo .....	176
E. Facultades de la Autoridad laboral .....	176
F. Informe del Comité de Empresa .....	177
VIII. EFECTOS Y CONSECUENCIAS DE LA DECISIÓN DE TRASLADAR. DERECHO DE OPCIÓN DE LOS TRABAJADORES .....	177
1. IMPUGNACIÓN DEL TRASLADO ANTE LOS TRIBUNALES LABORALES .....	178

	<i>Página</i>
2. ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL TRASLADO .....	178
3. DERECHO A OPTAR POR LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO .....	180
4. NEGATIVA DEL TRABAJADOR AL TRASLADO .....	182
<b>IX. DESPLAZAMIENTOS .....</b>	<b>184</b>
1. REQUISITOS FORMALES DE LA DECISIÓN DE DESPLAZAR .....	184
2. COMPENSACIÓN DE LOS GASTOS OCASIONADOS .....	184
3. PERMISO DE CUATRO DÍAS .....	184
4. IMPUGNACIÓN DE LA ORDEN DE DESPLAZAMIENTO .....	184
<b>X. PREFERENCIAS Y PRIORIDADES .....</b>	<b>185</b>
1. DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES .....	185
2. DE LOS CÓNYUGES .....	185
3. DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO .....	186
<b>XI. IMPUGNACIÓN JURISDICCIONAL .....</b>	<b>186</b>
1. NORMAS REGULADORAS DE LAS IMPUGNACIONES .....	187
2. IMPUGNACIONES Y DISTINTAS MODALIDADES PROCESALES .....	187
A. Impugnaciones de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, en las que el empresario no siguió los trámites y exigen- cias del art. 41 del ET .....	187
B. Aplicación de esa doctrina jurisprudencial a las impugnaciones en materia de movilidad geográfica .....	188
C. Movilidad geográfica débil o no sustancial y procedimiento ade- cuado para su impugnación .....	189
D. Procesos de conflicto colectivo y acciones de carácter individual ..	190
3. CADUCIDAD DE LA ACCIÓN DE IMPUGNACIÓN .....	190
4. MODALIDAD PROCESAL DEL ART. 138 DE LA LPL .....	192
A. Demanda .....	192
B. Legitimación pasiva .....	192
C. Carácter urgente y plazo de la vista .....	193
D. Sentencia .....	193
E. Recursos .....	193
5. EJECUCIÓN DE LA SENTENCIA RECAÍDA EN EL PROCEDIMIENTO ESPECIAL DEL ART. 138 DE LA LPL .....	195
A. Sentencias que declaran injustificada la decisión empresarial so- bre movilidad geográfica (num. 6 del art. 138) .....	195
B. Cauce procesal para que el trabajador ejercite la facultad de extin- ción del contrato de trabajo «ex» art. 50-1 del ET .....	196
C. Sentencias que declaran la nulidad de la decisión empresarial tras- lativa (num. 7 del art. 138) .....	197

XII. ANEXOS .....	197
1. INDICACIÓN NORMATIVA .....	197
2. INDICACIÓN JUDICIAL, JURISPRUDENCIAL .....	197
3. INDICACIÓN BIBLIOGRÁFICA .....	198

## CAPÍTULO V

### LA SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO POR RAZONES ECONÓMICAS

I. INTRODUCCIÓN .....	201
II. LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO EN GENERAL .	204
1. UBICACIÓN NORMATIVA .....	204
2. CONCEPTO E INTERESES PROTEGIDOS .....	205
3. CAUSAS DE SUSPENSIÓN .....	207
4. EFECTOS GENERALES DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO .....	208
III. LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR CAUSAS OBJETIVAS: ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN .....	209
1. REFERENCIA NORMATIVA .....	209
2. CONCEPTO .....	210
3. LA DELIMITACIÓN DE LAS CAUSAS EN EL CASO DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR CAUSAS OBJETIVAS .....	211
4. PRESUPUESTOS DE LA SUSPENSIÓN OBJETIVA .....	215
5. EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN OBJETIVA .....	216
6. LA REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS OBJETIVAS COMO SUPUESTO SUSPEN- SIVO .....	217
IV. EL PROCEDIMIENTO DE REGULACIÓN DE EMPLEO SUSPEN- SIVO .....	219
V. ALGUNAS CUESTIONES PRÁCTICAS QUE SE PLANTEAN ACERCA DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR RAZONES ECONÓMICAS .....	226
1. CON RESPECTO A LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES .....	226
A. Prioridad de permanencia .....	226
B. Mantenimiento de sus funciones durante el período de suspensión ....	227
2. EN RELACIÓN CON LA PRESTACIÓN DE DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES CON CONTRATO SUSPENDIDO .....	228
3. LAS MEJORAS EMPRESARIALES DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPEÑO .....	229
4. EL DÍA DESPUÉS A LA FINALIZACIÓN DEL PERÍODO DE SUSPENSIÓN. LA REINCORPO- RACIÓN DEL TRABAJADOR A SU PUESTO DE TRABAJO .....	230

5. EL MANTENIMIENTO DE LA SITUACIÓN DE CRISIS UNA VEZ TRANSCURRIDO EL PERÍODO DE SUSPENSIÓN. SOLUCIONES .....	231
6. POSIBILIDAD DE QUE EL TRABAJADOR PRESTE SERVICIOS PARA OTRA EMPRESA DURANTE EL PERÍODO DE SUSPENSIÓN .....	231
VI. ANEXO .....	232
BIBLIOGRAFÍA .....	232

## CAPÍTULO VI

### EL DESPIDO OBJETIVO POR CAUSAS ECONÓMICAS: ASPECTOS PROCEDIMENTALES

I. LOS REQUISITOS FORMALES .....	235
II. LA COMUNICACIÓN ESCRITA AL TRABAJADOR .....	237
1. EL CONTENIDO DE LA COMUNICACIÓN: LA CAUSA DEL DESPIDO .....	237
2. SU FINALIDAD .....	239
3. LA EXPRESIÓN DE LA FECHA .....	240
4. LA INNECESARIEDAD DE LOS PLANES SOCIALES .....	240
III. LA PUESTA A DISPOSICIÓN DEL TRABAJADOR DE UNA INDEMNIZACIÓN LEGAL .....	241
1. LA OBLIGACIÓN LEGAL DE PUESTA A DISPOSICIÓN Y SU INCUMPLIMIENTO .....	241
2. LA CUANTÍA DE LA INDEMNIZACIÓN .....	242
3. EL ERROR EXCUSABLE EN EL CÁLCULO .....	243
4. LA PUESTA A DISPOSICIÓN DEL TRABAJADOR DE LA INDEMNIZACIÓN .....	247
5. JURISPRUDENCIA ACERCA DE LA PUESTA A DISPOSICIÓN DEL TRABAJADOR DE LA INDEMNIZACIÓN .....	249
IV. LA CONCESIÓN AL TRABAJADOR DE UN PLAZO DE PREAVISO DE 30 DÍAS .....	256
1. LAS FORMALIDADES DE LA CONCESIÓN .....	256
2. EL ABONO DE UNA INDEMNIZACIÓN SUSTITUTORIA POR FALTA DE PREAVISO .....	257
3. LA LICENCIA RETRIBUIDA PARA LA BÚSQUEDA DE OTRO EMPLEO .....	258
V. LA INTERVENCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES .....	260
1. LA NOTIFICACIÓN DE LA COMUNICACIÓN ESCRITA DEL DESPIDO .....	260
2. LAS CONSECUENCIAS DE OMITIR LA NOTIFICACIÓN DEL DESPIDO .....	263
3. LA EMISIÓN DE INFORME PREVIO POR LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES .....	264
4. LA OBLIGACIÓN DE OÍR A LOS DELEGADOS SINDICALES EN LOS DESPIDOS OBJETIVOS .....	266
5. LA TRAMITACIÓN DE EXPEDIENTE CONTRADICTORIO EN DESPIDOS OBJETIVOS DE LOS REPRESENTANTES LEGALES Y DELEGADOS SINDICALES .....	266

VI. LA SELECCIÓN DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS .....	267
--	-----

## CAPÍTULO VII

### **LOS DESPIDOS OBJETIVOS POR RAZONES ECONÓMICAS: DELIMITACIÓN DE LA CAUSA (I)**

I. PLANTEAMIENTO DE LA CUESTIÓN .....	269
1. CALIFICACIÓN JURÍDICA DEL DESPIDO POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN .....	270
2. DIFERENCIA ENTRE EL DESPIDO OBJETIVO POR CAUSAS ECONÓMICAS Y EL DESPIDO COLECTIVO .....	272
II. LAS CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN .....	274
1. CONCEPTO .....	274
A. Causas económicas .....	275
B. Causas técnicas .....	275
C. Causas organizativas .....	276
D. Causas de producción .....	277
2. REQUISITOS .....	278
3. LAS SITUACIONES ECONÓMICAS NEGATIVAS Y LAS DIFICULTADES QUE IMPIDEN EL BUEN FUNCIONAMIENTO DE LA EMPRESA .....	280
A. Causas económicas .....	280
B. Causas técnicas, organizativas o de producción .....	281
4. OTRAS CUESTIONES DE INTERÉS .....	282
A. Innecesariedad de presentar un plan de viabilidad .....	282
B. Empresas de menos de cinco trabajadores .....	283
C. Amortización de un puesto de trabajo. Especial consideración de la amortización de un único puesto de trabajo .....	284
III. LOS SUPUESTOS DE DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA .....	285
IV. ÁMBITO DE VALORACIÓN DE LAS CAUSAS .....	287
1. LA EMPRESA, EL CENTRO DE TRABAJO Y LA UNIDAD PRODUCTIVA AUTÓNOMA ...	287
2. LOS GRUPOS DE EMPRESA .....	288

	<i>Página</i>
ANEXOS .....	289
1. NORMATIVA .....	289
2. JURISPRUDENCIA .....	289
3. BIBLIOGRAFÍA .....	293

## CAPÍTULO VIII

### **LOS DESPIDOS OBJETIVOS POR RAZONES ECONÓMICAS: DELIMITACIÓN DE LA CAUSA (II)**

I. INTRODUCCIÓN .....	299
II. LAS CAUSAS Y EL ELEMENTO LOCATIVO: EMPRESA, CENTRO DE TRABAJO Y UNIDAD PRODUCTIVA AUTÓNOMA .....	301
III. IDENTIDAD DE LAS CAUSAS .....	302
IV. REQUISITOS QUE HAN DE CONCURRIR PARA ENTENDER ACREDITADAS LAS CAUSAS ALEGADAS POR LA EMPRESA, SEGÚN LA DOCTRINA DEL TRIBUNAL SUPREMO .....	304
V. CASOS Y CRITERIOS RECIENTES DE LOS TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA .....	306
1. CANARIAS .....	306
A. Sentencia de 29 de enero de 2008 .....	306
B. Sentencia de 11 de marzo de 2008 .....	307
C. Sentencia de 16 de abril de 2008 .....	307
2. CATALUÑA .....	309
A. Sentencia de 10 de diciembre de 2007 .....	309
B. Sentencia de 10 de enero de 2008 .....	310
C. Sentencia de 29 de mayo de 2008 .....	310
3. CASTILLA Y LEÓN .....	311
Sentencia de 15 de octubre de 2008 .....	311
4. EXTREMADURA .....	312
Sentencia de 19 de febrero de 2008 .....	312
5. GALICIA .....	312
A. Sentencia de 5 de mayo de 2008 .....	312
B. Sentencia de 26 de mayo de 2008 .....	312
6. MADRID .....	313
A. Sentencia de 5 de mayo de 2008 .....	313
B. Sentencia de 21 de julio de 2008 .....	313
7. NAVARRA .....	313
Sentencia de 3 de junio de 2008 .....	313
8. VALENCIA .....	314

A. Sentencia de 6 de mayo de 2008 .....	314
B. Sentencia de 3 de junio de 2008 .....	314

## CAPÍTULO IX

### LOS DEPSIDOS COLECTIVOS: CONCEPTO Y CAUSAS

I. EL CONCEPTO DEL DESPIDO COLECTIVO .....	317
II. ANÁLISIS DE LAS CAUSAS .....	319
1. CONCEPTO DE CAUSA ECONÓMICA .....	319
A. Situación económica negativa .....	319
B. La «suficiencia» de la medida .....	321
C. Cierre de empresa y utilización de esta institución .....	322
D. Ámbito de la medida: extensión de las causas económicas a toda la empresa o a una sección o centro de trabajo .....	323
2. CAUSAS TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN .....	323
A. Definición .....	323
B. Ámbito en el que operan estas causas .....	325
III. EL CÓMPUTO DEL NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS ..	325
1. PLANTEAMIENTO .....	325
2. EXTINCIÓN DE CONTRATOS QUE DEBEN SER CONSIDERADOS. A EFECTOS DE LOS UMBRALES DEL ARTÍCULO 51 .....	327
3. ESPECIAL REFERENCIA A LOS CONTRATOS TEMPORALES .....	327
IV. RELACIÓN ENTRE EL DESPIDO COLECTIVO Y EL DESPIDO IM- PROCEDENTE .....	328
1. PLANTEAMIENTO .....	328
2. LA RENUNCIA EMPRESARIAL A LOS EFECTOS /BENEFICIOS DEL DESPIDO COLEC- TIVO .....	328

## CAPÍTULO X

### TRAMITACIÓN DE LOS DESPIDOS COLECTIVOS

I. INICIO DEL PROCEDIMIENTO .....	331
1. CUESTIONES PRELIMINARES .....	331
2. SOLICITUD A LA AUTORIDAD LABORAL .....	335
3. LA PREPARACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN: PROBLEMAS MÁS FRECUENTES .....	336
A. Memoria explicativa .....	336
a. Causas económicas .....	336
b. Causas técnicas, organizativas o de producción .....	337
c. Grupos de empresas .....	338

	<i>Página</i>
B. Plan de acompañamiento social .....	339
C. Relación de trabajadores afectados .....	341
a. Criterios de designación .....	342
b. Prioridad de permanencia en la empresa .....	343
c. Sujetos en situación especial de protección .....	343
d. Pactos de exclusión o de permanencia en la empresa .....	344
e. Contratos de trabajo suspendidos .....	344
f. Período extintivo .....	345
g. Extinción de contratos superior al 50% de la plantilla .....	345
h. Competencia jurisdiccional en caso de discrepancias .....	346
D. Solicitud de informe a los representantes .....	347
II. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO .....	347
1. APERTURA DE UN PERÍODO DE CONSULTAS .....	347
2. LEGITIMACIÓN PARA NEGOCIAR .....	348
3. DURACIÓN DEL PERÍODO DE CONSULTAS .....	350
4. CONTENIDO DEL PERÍODO DE CONSULTAS .....	351
III. TERMINACIÓN DEL PROCEDIMIENTO .....	353
1. ACUERDO O FALTA DE ACUERDO DE LAS PARTES NEGOCIADORAS .....	353
A. Período de consultas con acuerdo .....	353
a. Efectos de alcanzar un acuerdo .....	353
b. Validación del acuerdo: respaldo mayoritario .....	354
c. Intervención de la Administración .....	355
d. Impugnación por parte de la Administración del acuerdo alcanzado: procedimiento de oficio .....	356
e. Competencia jurisdiccional en caso de conflictos derivados de los compromisos reflejados en el acuerdo alcanzado durante el período de consultas .....	357
B. Período de consultas sin acuerdo .....	358
a. Comunicación de finalización del período de consultas .....	358
b. Intervención de la autoridad laboral .....	358
c. Solución extrajudicial de discrepancias .....	359
C. Margen de discrecionalidad de la Administración .....	360
D. Control judicial de la decisión extintiva .....	361
2. DECISIÓN DE LA AUTORIDAD LABORAL .....	361
A. Desestimación de la solicitud empresarial: efectos sobre los despidos .....	361
B. Ejecución de la resolución administrativa .....	363

C. Extinción de los contratos de trabajo: contenido de la carta de despido .....	364
3. INDEMNIZACIONES .....	365
A. Cuantía de las indemnizaciones en caso de acuerdo o desacuerdo .	365
B. Puesta a disposición de la indemnización .....	366
C. Falta de abono o discrepancias frente a la misma. Impugnación ....	366
D. Situaciones especiales .....	368
E. Convenios especiales con la seguridad social .....	368
4. REVISIÓN DE LA AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA: RECURSO DE ALZADA .....	369
A. Procedimiento .....	369
B. Efectos del recurso de alzada .....	371
IV. ESPECIAL REFERENCIA AL DESPIDO COLECTIVO EN EL PROCESO CONCURSAL .....	373
V. ANEXOS .....	374
1. BIBLIOGRAFÍA CITADA .....	374
2. SENTENCIAS CITADAS .....	374

## CAPÍTULO XI

### LIMITES A LA REDUCCIÓN DE JORNADA A TRAVÉS DE UN ERE

I. PLANTEAMIENTO: LA DIFÍCIL INCARDINACIÓN DEL ART. 203.3 LGSS Y DE LA STC 213/2005 EN LA TEORÍA DEL «ALINEAMIENTO FUNCIONAL» DE LAS FACULTADES DE ALTERACIÓN DEL EMPRESARIO .....	379
II. LA REDUCCIÓN DE JORNADA A TRAVÉS DE UN ERE: UNA OPCIÓN CON UN MARGEN DE MANIOBRA MUY LIMITADO .....	384
1. CRÍTICA A LA IDENTIFICACIÓN DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA CON UNA «SUSPENSIÓN DISCONTINUA» .....	390
III. VALORACIÓN FINAL .....	393
IV. ANEXOS .....	294
1. REFERENCIAS NORMATIVAS .....	394
2. REFERENCIAS JURISPRUDENCIALES Y DE LA DOCTRINA JUDICIAL .....	394
3. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	395

## CAPÍTULO XII

### MEDIDAS LABORALES EN SITUACIONES CONCURSALES

I. INTRODUCCIÓN .....	400
-----------------------	-----

	<i>Página</i>
II. EFECTOS DE LA DECLARACIÓN DE CONCURSO .....	400
1. EL PRINCIPIO DE LA CONTINUIDAD DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL Y SU EXCEPCIÓN .....	400
2. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN COLECTIVAS DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO COMO COMPETENCIAS DEL JUEZ MERCANTIL EN DETRIMENTO DE LA AUTORIDAD LABORAL Y EL EMPRESARIO .....	401
III. LAS MEDIDAS LABORALES «COLECTIVAS» DE OBLIGADA TRAMITACIÓN ANTE EL JUEZ DE LO MERCANTIL POR SER ÉSTE EL ÚNICO COMPETENTE; EL DESPIDO COLECTIVO COMO MEDIDA-TIPO .....	402
1. PLANTEAMIENTO GENERAL DE LAS MEDIDAS LABORALES «COLECTIVAS» .....	402
2. LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL COLECTIVA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, LA SUSPENSIÓN DEL DERECHO DE RESCISIÓN INDEMNIZADA DEL CONTRATO Y LAS ESPECIALIDADES DEL TRASLADO COLECTIVO CON MOVILIDAD GEOGRÁFICA .....	404
3. LA SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO .....	406
4. LA EXTINCIÓN COLECTIVA DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO: EL DESPIDO COLECTIVO .....	406
5. LAS ACCIONES INDIVIDUALES EX ARTÍCULO 50.1.B) ET QUE SE CONSIDERAN EXTINCIONES COLECTIVAS .....	407
IV. LEGITIMACIÓN PARA SOLICITAR DEL JUEZ DE LO MERCANTIL LA ADOPCIÓN DE LAS MEDIDAS LABORALES, EL MOMENTO DE SOLICITARLAS Y LOS REQUISITOS CAUSALES Y DOCUMENTALES DE LA SOLICITUD .....	411
1. LOS LEGITIMADOS PARA SOLICITAR LA ADOPCIÓN DE LAS MEDIDAS LABORALES Y EL MOMENTO PARA HACERLO .....	411
2. LAS «CAUSAS MOTIVADORAS» DE LAS MEDIDAS LABORALES PRETENDIDAS Y REQUISITOS DOCUMENTALES .....	412
3. POSIBILIDAD DE SOLICITAR LA EXTINCIÓN COLECTIVA DE LA TOTALIDAD DE CONTRATOS DE TRABAJO POR LA VÍA DEL ARTÍCULO 64.3 LC .....	415
V. EL PERÍODO DE CONSULTAS, INEXISTENCIA DE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES, POSIBLES ACUERDOS Y EL INFORME DE LA AUTORIDAD LABORAL .....	418
1. EL PERÍODO DE CONSULTAS ENTRE LA ADMINISTRACIÓN CONCURSAL Y LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES .....	418
2. INEXISTENCIA DE REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES: POSIBILIDAD DE EFECTUAR EL PERIODO DE CONSULTAS CON EL SINDICATO .....	420
3. EL INFORME DE LA AUTORIDAD LABORAL .....	421

VI. EL AUTO DEL JUEZ DE LO MERCANTIL Y SU RECURSO, MOMENTO EN EL QUE EL ORDEN SOCIAL DE LA JURISDICCIÓN RECUPERA COMPETENCIAS, Y LAS ACCIONES DE LOS TRABAJADORES RELACIONADAS CON SU RELACIÓN INDIVIDUAL ....	422
1. EL AUTO DEL JUEZ DE LO MERCANTIL Y SU MARGEN DE APRECIACIÓN EN CASO DE DESACUERDO .....	422
2. LA «RECUPERACIÓN» DE COMPETENCIAS DEL ORDEN SOCIAL DE LA JURISDICCIÓN POR LA VÍA DEL RECURSO CONTRA LAS RESOLUCIONES DEL JUEZ DE LO MERCANTIL .....	424
3. LAS ACCIONES DE LOS TRABAJADORES RELACIONADAS CON SU RELACIÓN INDIVIDUAL .....	426
VII. LA APLICACIÓN SUPLETORIA DE LA LEGISLACIÓN LABORAL Y LA PREOCUPACIÓN POR EL MANTENIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES .....	427
VIII. LOS CONTRATOS DEL PERSONAL DE ALTA DIRECCIÓN .....	427
1. LA EXTINCIÓN Y SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DEL PERSONAL DE ALTA DIRECCIÓN .....	427
2. LA «MODERACIÓN» DE LA INDEMNIZACIÓN DEL ALTO DIRECTIVO .....	429
3. EL APLAZAMIENTO DEL PAGO DEL CRÉDITO DEL ALTO DIRECTIVO .....	429
IX. LA MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES ESTABLECIDAS EN CONVENIOS COLECTIVOS .....	430
1. REQUISITOS Y LIMITACIONES DE LA MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO ESTABLECIDAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS REGULADOS EN EL TÍTULO III ET .	430
2. LA APARENTE DISCORDANCIA ENTRE, DE UN LADO, EL ARTÍCULO 66 LC Y, DE OTRO, LOS ARTÍCULOS 8.2º LC Y 86 TER LOPJ .....	431
X. LA DEROGACIÓN DEL APARTADO 10 DEL ARTÍCULO 51 ET ....	432
1. EL VIEJO APARTADO 10 DEL ARTÍCULO 51 ET .....	432
2. EL SENTIDO DE LA DEROGACIÓN DEL APARTADO 10 DEL ARTÍCULO 51 ET .....	433
XI. EL NUEVO ARTÍCULO 57 BIS ET .....	434
1. LA APLICACIÓN DE LAS «ESPECIALIDADES» DE LA LC ESTABLECIDA EN EL NUEVO ARTÍCULO 57 BIS ET .....	434
2. LAS «ESPECIALIDADES» DE LA LC SE APLICAN A LA MODIFICACIÓN Y EXTINCIÓN «COLECTIVAS» .....	435
3. LA CONSIDERACIÓN DE LA SUCESIÓN DE EMPRESA .....	435