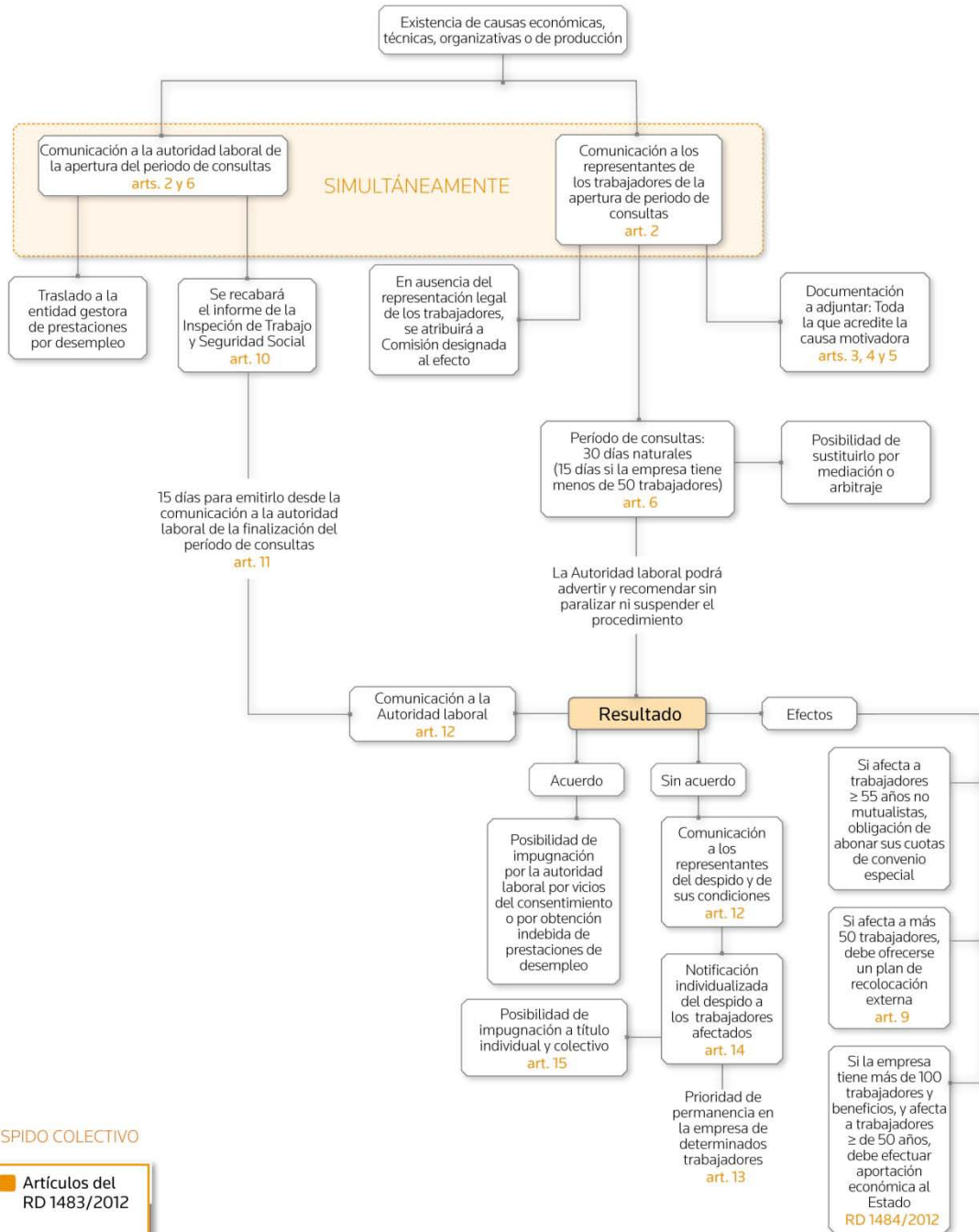


PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO (ART. 51 ET)

PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO (Art. 51 ET)



DESPIDO COLECTIVO

■ Artículos del RD 1483/2012

ANÁLISIS DEL REAL DECRETO 1483/2012, DE 29 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE DESPIDO COLECTIVO Y DE SUSPENSIÓN Y REDUCCIÓN DE JORNADA

El objetivo del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre es adecuar los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada a las importantes novedades incorporadas por la reforma laboral al Estatuto de los Trabajadores, que consistieron en cambiar un modelo basado en la obtención de una autorización administrativa a uno en el que prima la negociación durante el periodo de consultas entre la empresa y los representantes de los trabajadores y en el que la autoridad laboral participa de un modo distinto.

DESPIDOS COLECTIVOS

Iniciación del procedimiento

Se iniciará por escrito, mediante la comunicación simultánea de la apertura del periodo de consultas por el empresario a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral. Junto a la entrega de la comunicación a los representantes legales de los trabajadores, el empresario solicitará por escrito de estos la emisión del informe sobre las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla a que se refiere el artículo 64.5.a) y b) del Estatuto de los Trabajadores.

Documentación

El Real Decreto incide especialmente en la documentación a presentar en dicha comunicación: especificación de las causas del despido colectivo, número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido, periodo previsto para la realización de los despidos o criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos y documentación específica si resultan afectados trabajadores de 50 o más años.

Cuando se **aleguen causas económicas**, se incluirá una memoria explicativa que acredite los resultados de la empresa de los que se desprenda una situación económica negativa. En ella se aportarán las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos. Si no hay obligación de auditoría de cuentas, se aportará declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría.

- Cuando se alegue una previsión de pérdidas, el empresario, deberá informar de los criterios utilizados para su estimación y presentar un informe técnico sobre el volumen y el carácter permanente o transitorio de esa previsión de pérdidas.

- Cuando se alegue disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, el empresario deberá aportar la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los tres trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de despido colectivo, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.

- Cuando la empresa que inicia el procedimiento forme parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas, deberán acompañarse las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas.

En los despidos colectivos por **causas técnicas, organizativas o de producción**, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa de las causas técnicas, organizativas o de producción que justifican el despido colectivo.

Si el despido afecta a más de 50 trabajadores, la comunicación deberá acompañarse de un **Plan de recolocación externa** a través de empresas de recolocación autorizadas.

El plan deberá garantizar a los trabajadores afectados una atención continuada por un periodo mínimo de seis meses, con vistas a la realización de las siguientes acciones:

- Intermediación: Puesta en contacto de las ofertas de trabajo existentes en otras empresas con los trabajadores afectados por el despido colectivo.

- Orientación profesional: Identificación del perfil profesional de los trabajadores para la cobertura de puestos de trabajo en las posibles empresas destinatarias de la recolocación.

- Formación profesional: Dirigida a la capacitación de los trabajadores para el desempeño de las actividades laborales en dichas empresas.

- Atención personalizada: Asesoramiento de los trabajadores respecto de todos los aspectos relacionados con su recolocación, en especial, respecto de la búsqueda activa de empleo por parte de los mismos.

El contenido del plan de recolocación podrá ser concretado o ampliado a lo largo del periodo de consultas, pero al finalizar éste deberá ser presentada su redacción definitiva.

Si la comunicación de iniciación del procedimiento de despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción no reuniese los requisitos exigidos, la autoridad laboral lo advertirá así al empresario, especificando los mismos, y remitiendo copia del escrito a los representantes de los trabajadores y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. La advertencia de la autoridad laboral a que se refiere este apartado no supondrá la paralización ni la suspensión del procedimiento.

Período de consultas

A la apertura del periodo de consultas se fijará un calendario de reuniones a celebrar.

- En empresas de menos de cincuenta trabajadores, el periodo de consultas tendrá una duración no superior a quince días naturales. Salvo pacto en contrario, se deberán celebrar, al menos, dos reuniones, separadas por un intervalo de entre tres y seis días naturales.

- En empresas de cincuenta o más trabajadores el periodo de consultas tendrá una duración no superior a treinta días naturales. Salvo pacto en contrario se celebrarán tres reuniones, separadas por un intervalo de entre cuatro y nueve días.

El período de consultas podrá darse por finalizado cuando las partes alcancen un acuerdo o, en cualquier momento, por entender que no resulta posible alcanzar acuerdo alguno, debiendo comunicarlo expresamente a la autoridad laboral.

Actuaciones de los órganos administrativos

Recibida la comunicación de iniciación del procedimiento de despido colectivo la **autoridad laboral** dará traslado de la misma, incluyendo la documentación aportada por el empresario, a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, así como a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La autoridad laboral podrá realizar durante el periodo de consultas, a petición de cualquiera de las partes o por propia iniciativa, actuaciones de asistencia, así como realizar actuaciones de mediación a petición conjunta de las partes.

Recibida la comunicación del empresario, la autoridad laboral dará traslado de la misma a la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social** junto con la documentación aportada a efectos de la emisión del preceptivo informe.

El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas, y versará sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del periodo de consultas.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social informará cuando compruebe que concurre fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo adoptado en el periodo de consultas. Además, si considerase que el acuerdo tiene por objeto la obtención indebida de prestaciones por desempleo por parte de los trabajadores, lo hará constar en el informe.

Finalización del procedimiento

A la finalización del periodo de consultas, el empresario comunicará en los quince días siguientes a la celebración de la última reunión:

A la autoridad laboral:

- El resultado del período de consultas.
- Copia íntegra del acuerdo (si se hubiera alcanzado).
- La decisión adoptada sobre el despido colectivo, justificando, en su caso, la afectación de los trabajadores con prioridad de permanencia en la empresa.
- La documentación correspondiente a las medidas sociales de acompañamiento que se hubieran acordado u ofrecido por la empresa y el plan de recolocación externa si correspondiera.
- Las actas de las reuniones del periodo de consultas debidamente firmadas por todos los asistentes.

A los representantes de los trabajadores:

- La decisión adoptada sobre el despido colectivo, justificando, en su caso, la afectación de los trabajadores con prioridad de permanencia en la empresa.
- La documentación correspondiente a las medidas sociales de acompañamiento que se hubieran acordado u ofrecido por la empresa y el plan de recolocación externa si correspondiera.

Si se supera el plazo de los 15 días, se produce la caducidad del procedimiento y no podrán notificarse los despidos.

A los trabajadores afectados:

- Les notificará los despidos de manera individual. Entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos de los despidos deben haber transcurrido, como mínimo, treinta días.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN

Iniciación del procedimiento

Se iniciará de igual forma que el despido colectivo.

Documentación

Junto con la comunicación se presentará la documentación relativa a la especificación de las causas que motivan la suspensión de contratos o la reducción de jornada, el número y clasificación profesional de los trabajadores afectados, la concreción y detalle de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada y los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados.

Además, deberá acompañarse de una **memoria** en la que se recoja la documentación necesaria para acreditar la concurrencia de la causa y que se trata de una situación coyuntural de la actividad de la empresa.

Cuando se aleguen **causas económicas**, se adjuntará la misma documentación que para los despidos colectivos con algunas particularidades:

a) Se limitará a la del último ejercicio económico completo, así como a las cuentas provisionales del vigente a la presentación de la comunicación por la que se inicia el procedimiento.

b) Si se alega disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas, se aportará la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los dos trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.

Cuando se aleguen **causas técnicas, organizativas o de producción**, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa de dichas causas que acredite su concurrencia, aportando los informes técnicos oportunos.

Período de consultas

A la apertura del periodo de consultas se fijará un calendario de reuniones a celebrar. El periodo de consultas tendrá una duración no superior a quince días. Salvo pacto en contrario, deberán celebrarse, al menos, dos reuniones, separadas por un intervalo de entre tres y siete días.

El periodo de consultas podrá darse por finalizado en todo caso cuando las partes alcancen un acuerdo.

Actuaciones de los órganos administrativos

Recibida la comunicación de iniciación del procedimiento de suspensión o reducción de jornada, la **autoridad laboral** dará traslado de la misma, incluyendo la documentación aportada por el empresario a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, así como a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La autoridad laboral podrá realizar durante el periodo de consultas advertencias y recomendaciones que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento.

Recibida la comunicación del empresario, la autoridad laboral dará traslado de la misma a la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social** y, en todo caso, de la decisión empresarial sobre la suspensión de contratos o reducción de jornada, a efectos de la emisión del preceptivo informe.

El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas, y versará sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del periodo de consultas.

Finalización del período de consultas

A la finalización del periodo de consultas, el empresario comunicará en los quince días siguientes a la celebración de la última reunión:

A la autoridad laboral:

- El resultado del período de consultas.
- Copia íntegra del acuerdo (si se hubiera alcanzado).
- La decisión adoptada sobre la suspensión o la reducción de jornadas de trabajo.
- Calendario con los días concretos de suspensión de contratos o reducción de jornada individualizados por cada uno de los trabajadores afectados.
- En el supuesto de reducción de la jornada, el porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual, los periodos concretos en los que se va a producir la reducción, así como el horario de trabajo afectado por la misma.
- Las actas de las reuniones del periodo de consultas debidamente firmadas por todos los asistentes.

A los representantes de los trabajadores:

- La decisión adoptada sobre la suspensión o la reducción de jornadas de trabajo.
- Calendario con los días concretos de suspensión de contratos o reducción de jornada individualizados por cada uno de los trabajadores afectados.
- En el supuesto de reducción de la jornada, el porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual, los periodos concretos en los que se va a producir la reducción, así como el horario de trabajo afectado por la misma.

Si se supera el plazo de los quince días, se produce la caducidad del procedimiento y no podrán notificarse las medidas a los trabajadores afectados.

A los trabajadores afectados:

- Les notificará individualmente la aplicación de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada correspondientes, que surtirán efectos a partir de la fecha en que el empresario haya comunicado la mencionada decisión empresarial a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior.
- Los días concretos afectados por dichas medidas y, en su caso, el horario de trabajo afectado por la reducción de jornada.

NORMAS COMUNES A LOS PROCEDIMIENTOS DE DESPIDO COLECTIVO Y DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA

Se establecen una serie de disposiciones comunes para ambos tipos de procedimiento relativas a:

- La autoridad laboral competente en el ámbito de las Comunidades Autónomas y de la Administración General del Estado.
- Los interlocutores durante el período de consultas, con las particularidades que procedan tanto en caso de tratarse de una empresa con varios centros de trabajo afectados por estas medidas, como en los casos de ausencia de representación legal.
- El régimen de adopción de acuerdos en el período de consultas.
- El archivo de las actuaciones por la declaración de concurso.
- La impugnación de los acuerdos y medidas adoptadas.

EXTINCIONES DE CONTRATOS POR OTRAS CAUSAS

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

Se rige por el procedimiento establecido para el despido colectivo incluidas las disposiciones relativas a las medidas sociales de acompañamiento y al plan de recolocación externa.

Extinción y suspensión de relaciones de trabajo y reducción de jornada por fuerza mayor

La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción y suspensión de los contratos de trabajo o de la reducción de jornada, deberá ser constatada por la autoridad laboral; por ello, el procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

La resolución de la autoridad laboral deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción de los contratos o la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.

DESPIDOS COLECTIVOS DEL PERSONAL LABORAL DEL SECTOR PÚBLICO

Para proceder a los despidos colectivos en las Administraciones Públicas, entendiendo como tales, a los entes, organismos y entidades a que se refiere el [artículo 3.2 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público](#), se entenderá que concurren:

- **Causas económicas** cuando se produzca una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.

Existe insuficiencia presupuestaria cuando:

- En el ejercicio anterior la Administración Pública en la que se integra el Departamento, órgano, ente, organismo o entidad hubiera presentado una situación de déficit presupuestario, y

- Cuando los créditos del Departamento o las transferencias, aportaciones patrimoniales al órgano, ente, organismo o entidad, o sus créditos, se hayan minorado en un 5 por ciento en el ejercicio corriente o en un 7 por ciento en los dos ejercicios anteriores.

- **Causas técnicas**, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate.

- **Causas organizativas**, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.

Iniciación del procedimiento

El procedimiento de despido colectivo se iniciará por escrito mediante la comunicación simultánea de la apertura del periodo de consultas dirigida por el Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad de que se trate, a los representantes legales de los trabajadores en el correspondiente ámbito, y a la autoridad laboral y al órgano competente en materia de función pública. A dicho escrito deberá acompañarse la siguiente documentación:

Documentación común:

- Memoria explicativa de las causas del despido y su relación con los principios contenidos en la Ley Orgánica de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, con las medidas o mecanismos previstos en la misma o con los objetivos de estabilidad presupuestaria.

- Criterios tenidos en cuenta en relación con el establecimiento de la prioridad de permanencia del personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto.

Documentación en los despidos colectivos por causas económicas:

- Memoria explicativa de las causas económicas que acrediten la situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes.

- Presupuestos de los dos últimos ejercicios donde consten los gastos de personal y, en su caso, las modificaciones de los créditos presupuestarios.

- Certificación del responsable de la oficina presupuestaria u órgano contable donde conste que concurre la causa de insuficiencia presupuestaria.

- Plantilla de personal laboral del Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad de que se trate.

- Plan de Ordenación de Recursos Humanos, en caso de que este se haya tramitado.

- Cualquier otra documentación que justifique la necesidad de la medida extintiva.

Documentación en los despidos colectivos por causas técnicas u organizativas:

- Memoria explicativa que acredite la concurrencia de dichas causas.

- Plantilla de personal laboral del Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad de que se trate.

- Plan de Ordenación de Recursos Humanos, en caso de que este se haya tramitado.

- Cualquier otra documentación que justifique la necesidad de la medida extintiva.

Desarrollo del período de consultas

Estarán legitimados para intervenir en este periodo de consultas como interlocutores ante el órgano competente del Departamento, Consejería, ente, organismo o entidad pública afectados, los representantes legales de los trabajadores del ámbito correspondiente. De no existir representación legal de los trabajadores, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión designada al efecto.

Los representantes de los trabajadores deberán disponer, desde el inicio del periodo de consultas, de la documentación preceptiva y las partes deberán negociar de buena fe. El periodo de consultas se desarrollará conforme a lo previsto para los despidos colectivos.

Finalización del período de consultas

En la **Administración General del Estado y de la Administración de las Comunidades Autónomas:**

A la finalización del periodo de consultas, el Departamento, Consejería, organismo o entidad de que se trate comunicará al órgano competente de su respectiva Administración, el resultado del mismo, acompañando, en su caso, el acuerdo que proponga suscribir o la decisión que proponga adoptar para que éste emita informe al respecto.

Este informe será vinculante. Serán nulas de pleno derecho, las decisiones o acuerdos que se alcancen sin la concurrencia de dicho requisito.

Una vez obtenido el informe se procederá, en su caso, a formalizar el acuerdo alcanzado en el plazo máximo de diez días desde la recepción de aquél o a adoptar, en igual plazo, la decisión definitiva que proceda.

El Departamento, Consejería, organismo o entidad de que se trate comunicará en el plazo de diez días a contar desde la fecha de la formalización del acuerdo o, si éste no se hubiese alcanzado, desde la adopción de la decisión definitiva:

A la autoridad laboral

- El resultado del periodo de consultas.
- Copia íntegra del acuerdo (si se hubiera alcanzado).
- Decisión sobre el despido colectivo que realiza.

A los representantes de los trabajadores:

- Decisión sobre el despido colectivo que realiza.
- Transcurrido el plazo de diez días sin que el ente, organismo o entidad pública afectados haya comunicado la decisión de despido colectivo, se producirá la terminación del procedimiento de despido colectivo por caducidad.

En la Administración local

La Administración Local correspondiente o los entes u organismos dependientes de ellas, comunicarán en el plazo de quince días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas:

A la autoridad laboral

- El resultado del periodo de consultas.
- Copia íntegra del acuerdo (si se hubiera alcanzado).
- Decisión sobre el despido colectivo que realiza.

A los representantes de los trabajadores:

- Decisión sobre el despido colectivo que realiza.
- Transcurrido el plazo de diez días sin que el ente, organismo o entidad pública afectados haya comunicado la decisión de despido colectivo, se producirá la terminación del procedimiento de despido colectivo por caducidad.

NORMAS TRANSITORIAS

- A los procedimientos iniciados con anterioridad a 31 de octubre de 2012, pero con posterioridad al 12 de febrero de 2012, les será de aplicación la normativa vigente en el momento de su inicio.

- Los expedientes de regulación de empleo para la extinción o suspensión de los contratos de trabajo, o para la reducción de jornada que estuvieran en tramitación a 12 de febrero de 2012 se registrarán por la normativa vigente en el momento de su inicio.

- Los expedientes de regulación de empleo para la extinción o la suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de la jornada, resueltos por la autoridad laboral y con vigencia en su aplicación a 12 de febrero de 2012, se registrarán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución del expediente.

DISPOSICIONES MODIFICADAS

- Se modifican los artículos 13.5 y 22 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, que desarrolla la protección por desempleo.

- Se modifica el artículo 33 del Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- Se deroga el Real Decreto 801/2011, de 10 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos.

- Se deroga la Orden ESS/487/2012, de 8 de marzo, sobre vigencia transitoria de determinados artículos del Real Decreto 801/2011, de 10 de junio.

- Se derogan los apartados 1.a), 3 y 4 del artículo 1 del 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.

ENTRADA EN VIGOR

Al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, esto es, el 31 de octubre de 2012.

ANÁLISIS DEL 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

Este esperado reglamento regula el procedimiento de lo que ya estableció la Ley 27/2011 en su disposición adicional decimosexta, y que posteriormente fue modificada por la reforma laboral con el Real Decreto-ley 3/2012 y la Ley 3/2012, sobre la liquidación y pago de las aportaciones económicas al Tesoro Público que tienen que realizar las empresas con beneficios que pasen a efectuar despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años de edad.

¿QUÉ EMPRESAS TIENEN QUE APLICARLO?

• Este procedimiento será de aplicación a las empresas que cumplan estos tres requisitos:

1) Empresas o grupos de empresa de más de 100 trabajadores

2) Que los despidos colectivos afecten a trabajadores de 50 o más años

3) Que las empresas o grupos de empresa hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores al inicio del despido colectivo (aun concurriendo las causas del artículo 51 del ET)

4) Las empresas tienen que haber aplicado temporalmente medidas de regulación de empleo con este colectivo de trabajadores (según el art. 47 del ET), siempre que no haya transcurrido más de un año desde la finalización de la situación legal de desempleo por la aplicación de las medidas temporales de regulación de empleo.

¿A QUÉ TRABAJADORES SE TIENEN EN CUENTA?

1) A los trabajadores afectados por despido colectivo que tengan cumplida la edad de 50 años o más a la fecha de la extinción del contrato.

2) A los trabajadores que tengan cumplidos 50 años o más, cuyo contrato haya sido extinguido por iniciativa empresarial en los 3 años anteriores o posteriores al despido colectivo.

3) A los trabajadores que cumplan 50 años o más en el período de aplicación de las medidas temporales de regulación de empleo previas a los despidos colectivos.

IMPORTE DE LA APORTACIÓN ECONÓMICA

El importe de la aportación económica tendrá en cuenta las siguientes cuantías:

+ Cuantía total de prestaciones por desempleo (tanto de los despidos colectivos, como de las medidas de regulación temporal previas).

+ Cotizaciones a la Seguridad Social realizadas por el SEPE.

+ Canon fijo por trabajador que perciba subsidio (haya tenido o no prestación por desempleo).

Se excluirá a petición de la empresa los importes de prestaciones y subsidios de los trabajadores que hayan sido recolocados en los seis meses siguientes a la extinción.

Canon= *totalización durante 6 años de la suma del coste anual del subsidio por desempleo + cotización por jubilación por cuenta del SEPE (en el año del agotamiento).*

TIPO APLICABLE PARA CALCULAR LA APORTACIÓN ECONÓMICA:

Porcentaje de trabajadores afectados de 50 o más años en relación con el número de trabajadores despedidos (1)	Porcentaje de Beneficios sobre los ingresos (2)	Número de trabajadores en la empresa (3)		
		Más de 2.000	Entre 1.000 y 2.000	Entre 101 y 999
Más del 35%	Más del 10%	100%	95%	90%
	Menos del 10%	95%	90%	85%
Entre 15% y 35%	Más del 10%	95%	90%	85%
	Menos del 10%	90%	85%	80%
Menos del 15%	Más del 10%	75%	70%	65%
	Menos del 10%	70%	65%	60%

(1) Cálculo del porcentaje de trabajadores afectados de 50 o más años sobre el total de trabajadores despedidos:

Se calculará de año en año, dentro del periodo previsto para la realización de los despidos, teniendo en cuenta el total de trabajadores despedidos, hasta el año en que se efectúa el cálculo. Se tendrán en cuenta los trabajadores afectados por medidas de regulación de empleo temporales.

(2) Cuantificación de los beneficios de la empresa o grupo de empresa:

Se considera que una empresa ha tenido beneficios cuando el resultado del ejercicio sea positivo, según el Plan General Contable.

Se cuantificará en función del porcentaje medio de los resultados de cada ejercicio respecto de los ingresos por operaciones continuadas e interrumpidas considerados para calcular dichos resultados referidos a los dos ejercicios económicos anteriores al periodo de consultas.

(3) Nº de trabajadores de la empresa o grupo de empresa:

Serán los trabajadores, tanto a jornada completa como a tiempo parcial, que se encuentren en alta en la empresa en el momento de comunicar a la autoridad laboral la apertura del periodo de consultas.

PROCEDIMIENTO DE LIQUIDACIÓN Y PAGO:

- La autoridad laboral remitirá al SEPE la siguiente certificación acreditativa

- **Núm. trabajadores** de alta en la empresa o grupo de empresa
- **Códigos de cuenta de cotización** de la empresa o empresas del grupo con una relación de los trabajadores adscritos a cada empresa.
- **Núm. trabajadores afectados** por el despido colectivo, incluyendo los trabajadores despedidos 3 años antes, salvo que la extinción fuera anterior al 27 de abril de 2011.
- **Porcentaje medio de beneficios** de la empresa o grupo de empresa en los 2 ejercicios anteriores.

- Alegaciones:

Una vez que el SEPE remita la propuesta de liquidación, la empresa podrá acreditar la recolocación de los trabajadores que en los seis meses siguientes tengan un contrato de análoga naturaleza y de jornada equivalente al que tenían, con el fin de excluirles del cálculo de la aportación económica.

- Resolución y recurso de alzada:

El SEPE dictara resolución, que podrá ser recurrida por la empresa ante el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

La interposición del recurso de alzada no suspenderá la ejecución de la resolución impugnada salvo que se solicite por la empresa y ésta proceda a garantizar el importe de la liquidación practicada mediante la constitución de aval bancario solidario.

La resolución incluirá:

- . Datos de identificación de la empresa
- . Relación de los hechos y fundamentación normativa
- . Relación de trabajadores de 50 años o más, que hayan percibido prestación por desempleo.
- . Desglose de importes brutos satisfechos por el SEPE
- . Periodo a que se refiere la liquidación
- . Relación de trabajadores de 50 años o más que se vayan a tener en cuenta para el canon.
- . Tipo aplicable
- . Importe total a ingresar

- Abono:

El pago deberá realizarse en el plazo de 30 días desde la notificación de la resolución. El SEPE podrá revisar la cuantía en los supuestos de errores o falta de información en un plazo máximo de cuatro años.

Medidas cautelares y sucesión de empresa:

Cuando el despido colectivo implique el cierre de la empresa en España, el órgano competente podrá adoptar las medidas cautelares oportunas para asegurar el cobro de la deuda correspondiente a la aportación económica.

En caso de sucesión de empresa, el nuevo empresario asumirá el pago de la aportación económica.

RÉGIMEN TRANSITORIO

- Este reglamento afectará a las empresas que hayan iniciado los procedimientos de despidos colectivos a partir del 27 de abril de 2011.

- El importe de la aportación económica que deban efectuar las empresas por los despidos colectivos iniciados con posterioridad al 27 de abril de 2011 y con anterioridad al 8 de julio de 2012 se determinará conforme a los límites y requisitos establecidos en la DA 16ª de la Ley 27/2011, aplicable en función de la fecha de inicio del despido colectivo, sin que pueda incluirse

en dicho importe las prestaciones o subsidios por desempleo de los trabajadores de 50 o más años que hayan sido despedidos por las empresas obligadas al pago de aquella con anterioridad al 27 de abril de 2011.

- La ampliación de despidos colectivos por resoluciones complementarias de ERE iniciados antes del 12 de febrero de 2012 se tomará como fecha de inicio la de la solicitud de la resolución complementaria, siempre que sea posterior al 12 de febrero de 2012

ENTRADA EN VIGOR

Este RD 1484/2012 entrará en vigor el 31 de octubre de 2012

CASO PRÁCTICO

REDUCCIÓN DE JORNADA Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA

PLANTEAMIENTO

La empresa textil "Entretelas, S.A" ha sufrido en el último semestre una disminución drástica de pedidos de sus empresas clientes, encontrándose así con un exceso de jornada laboral de su plantilla.

Para adaptar la jornada de su plantilla a las nuevas necesidades productivas pretende adoptar las siguientes medidas:

— Reducir la jornada de las costureras un 40% de la jornada diaria durante los meses de noviembre y diciembre de 2012.

— Que los trabajadores de almacén no vayan a trabajar los lunes y martes de los meses de noviembre y diciembre 2012

CUESTIONES

1. ¿Qué pasos deberá realizar la empresa para reducir y suspender la jornada de estos trabajadores.

2. ¿Cómo les afectará en relación a su prestación por desempleo?

SOLUCIONES

1. El artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores y artículos 16 a 24 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, se prevé que el empresario pueda adoptar medidas de suspensión y/o reducción de jornada de los trabajadores, cuando por necesidades productivas se produzcan cambios, por ejemplo, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Por supuesto, la empresa no puede adoptar una decisión de este calado de forma automática, sino que, ha cumplir dos requisitos, uno de carácter formal (la necesidad de abrir un período de consultas con los trabajadores), y otro causal, esto es, que concurra causa legal justificativa.

En el supuesto planteado concurre la causa productiva ya que la empresa ve reducida la demanda de sus productos o servicios, lo que permite iniciar el procedimiento para la para la adopción de medidas suspensivas de contratos o reducciones temporales de jornada. Para ello, la empresa habrá de seguir el procedimiento previsto en el capítulo II del Título I del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre (BOE del 30).

Este procedimiento se iniciará por escrito, mediante la comunicación simultánea de la apertura del periodo de consultas por el empresario a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral. A esta comunicación, deberá acompañarse una memoria explicativa de causas productivas que acredite su concurrencia, aportando los informes técnicos oportunos.

El periodo de consultas tendrá una duración no superior a quince días, y a su finalización (puede acabar con acuerdo o son acuerdo) el empresario comunicará a la autoridad laboral y a la representación de los trabajadores:

- El resultado del período de consultas, con la copia íntegra del acuerdo (si se hubiera alcanzado).
- La decisión adoptada sobre la suspensión o la reducción de jornadas de trabajo.
- Calendario con los días concretos de suspensión de contratos o reducción de jornada individualizados por cada uno de los trabajadores afectados.
- En el supuesto de reducción de la jornada, el porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual, los periodos concretos en los que se va a producir la reducción así como el horario de trabajo afectado por la misma.

A los trabajadores afectados les notificará individualmente la aplicación de las medidas de suspensión de contratos y de reducción de jornada correspondientes, que surtirán efectos a partir de la fecha en que el empresario haya comunicado la mencionada decisión empresarial a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior.

2. Las trabajadoras destinadas a labores de costura quedarían en situación de reducción de jornada, trabajando todos los días, pero reduciendo su jornada diaria en un 40%, por lo que, se hallarían en situación legal de desempleo parcial por la parte de jornada no realizada, y percibiendo conjuntamente con la parte proporcional de las retribuciones de las horas trabajadas, las prestaciones de desempleo parcial si reúnen los requisitos legales pertinentes (artículo 207, 208.3 y 210 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio).

Los trabajadores de almacén afectados se encontrarían durante los lunes y martes de noviembre y diciembre en situación de suspensión de la relación laboral, cesando totalmente durante esos días de la semana en la prestación laboral de servicios, sin percepción de retribuciones, y pasando a percibir la prestación de desempleo total si reúnen los requisitos de carencia (artículos 207, 208.2 y 210 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio).

[Puede utilizarse la Aplicación para el Cálculo de Prestaciones de la Seguridad Social para calcular la prestación por desempleo de los trabajadores en estas situaciones.](#)

PREGUNTAS CON RESPUESTA

¿CUÁLES SON LAS PECULIARIDADES DEL DESPIDO COLECTIVO EN EL SECTOR PÚBLICO?

El Título III del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, establece una normativa específica para los procedimientos de despido colectivo que afecten al personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público. En este sentido, la norma establece una distinción entre los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público según tengan la consideración o no de Administraciones Públicas conforme a lo establecido en el artículo 3.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Si carecen de la consideración de Administración Pública, se aplicará el procedimiento general que establece el Real Decreto, y que se regula en su Título I, tanto en lo que se refiere a la definición de las causas de despido como al procedimiento aplicable. La norma tan sólo prevé una especialidad en materia de documentación: además de aportar la exigida con carácter general, los entes, organismos o entidades deberán indicar la relación de las causas del despido con los principios contenidos en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, con las medidas o mecanismos previstos en la ella o con los objetivos de estabilidad presupuestaria a que dicha norma se refiere.

Las especialidades, por tanto, van a afectar a los entes, organismos y entidades que formando parte del sector público se consideran, además, Administración Pública, unas especialidades, que, según la norma, tienen su razón de ser en las particularidades que presenta la determinación de las causas de despido colectivo en las Administraciones Públicas. Recordemos que estamos hablando de despidos colectivos por causas económicas, técnicas u organizativas del personal laboral al servicio de los entes ya referidos, y se entenderá que concurren estas causas en los siguientes supuestos:

- **Causas económicas:** cuando se produzca en la Administración Pública en la que se integra el departamento, órgano, ente u organismo, una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. La insuficiencia se entenderá en todo caso *persistente* si se produce durante tres trimestres consecutivos, y se considerará que existe *insuficiencia presupuestaria* cuando en el ejercicio anterior la Administración Pública de que se trate hubiera presentado una situación de déficit presupuestario y cuando los créditos del Departamento o las transferencias, aportaciones patrimoniales al ente, órgano o entidad o sus créditos, hayan disminuido en un 5% en el ejercicio corriente o en un 7% en los dos ejercicios anteriores.

- **Causas técnicas:** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate, y, finalmente,

- **Causas organizativas:** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.

Para que se aplique el procedimiento especial que regula esta norma, la extinción, **en un período de 90 días**, deberá afectar a un **número mínimo de trabajadores**, computando la totalidad del personal laboral contratado en el ámbito correspondiente con arreglo al Estatuto de los Trabajadores o a la normativa dictada en su desarrollo, concretamente deberá afectar:

ó Diez trabajadores , en el Departamento Ministerial, Consejería de las CCAA o entidades de la Administración Local, o en los entes u organismos dependientes o vinculados a cualquiera de ellas, que ocupen menos de 100 trabajadores.

ó El 10% del número de trabajadores de los mismos, que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

ó Treinta trabajadores en aquellos entes u organismos que ocupen más de trescientos trabajadores.

Por lo que se refiere al **procedimiento** propiamente dicho, constará de las siguientes **fases**:

1. **Comunicación del inicio**: El procedimiento se iniciará por el Departamento, Consejería, Entidad Local u organismo de que se trate, que comunicará por escrito a los representantes legales de los trabajadores, a la autoridad laboral y al órgano competente en materia de Función Pública, la apertura del período de consultas. Esa comunicación se acompañará de una **documentación específica** en función de la causa alegada para el despido, y que se especifica en los artículos 38 a 40 de la norma, y de una documentación *general* constituida por una **memoria explicativa** de las causas del despido y su relación con los principios, contenidos en la Ley de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, con las medidas o mecanismos previstos en ella o con los objetivos de estabilidad presupuestaria que persigue, y los **criterios** que se han tenido en cuenta en relación con el establecimiento de la prioridad de permanencia del personal laboral fijo que hubiera adquirido esa condición de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad. Finalmente, destacar que junto a esa documentación se deberá acompañar una acreditación de la solicitud de la elaboración del **plan de recolocación externa**, si procediera por el número de trabajadores afectados, dirigida al correspondiente Servicio Público de Empleo.

2. **Período de consultas**: Tras la comunicación del inicio del procedimiento de despido colectivo, se abrirá un período de consultas con el objeto de llegar a un acuerdo con los representantes de los trabajadores; en ese período se deberán examinar, al menos, las posibilidades de evitar o reducir los despidos o de atenuar sus consecuencias. Este período se desarrollará conforme al procedimiento general establecido en el Real Decreto.

Al finalizar el período de consultas, el Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad deberá presentar el plan de recolocación externa antes citado, cuando proceda según el número de trabajadores afectados.

3. **Comunicación del resultado de las consultas**: Tras la finalización del período de consultas, el Departamento, Consejería, organismo o entidad de que se trate comunicará al órgano competente de su respectiva Administración, el resultado de esas consultas, acompañado en su caso del correspondiente acuerdo que proponga suscribir o de la decisión que proponga adoptar, para que ese órgano competente emita informe al respecto; ese **informe** será vinculante en el caso de la Administración del Estado o en el de otras Administraciones Públicas en las que la normativa aplicable contemple la obligación de emitir un informe previo y favorable a la adopción de acuerdos o convenios de los que se pudieran derivar costes.

4. **Formalización del acuerdo o decisión definitiva**: Emitido el informe se formalizará, en su caso, el acuerdo que se hubiere alcanzado en un plazo máximo de 10 días desde la recepción de aqueel, o se procederá en igual plazo a adoptar la decisión definitiva que proceda.

5. **Comunicación del acuerdo o de la decisión definitiva**: El resultado del período de consultas será comunicado por el Departamento, Consejería, Organismo o entidad, a la autoridad laboral competente y a los representantes de los trabajadores, en un plazo de diez días a contar desde la fecha de formalización del acuerdo o, si éste no se hubiera alcanzado, desde la adopción de la decisión definitiva (el plazo será de 15 días en el caso de la Administración Local, a contar la última reunión celebrada en el período de consultas), trasladándole copia del acuerdo si se hubiese alcanzado y remitiendo la documentación oportuna.

Transcurrido el plazo señalado de 10 días (o 15 en el caso de la Administración Local), sin que el ente u organismo afectado haya comunicado la decisión de despido colectivo, el

procedimiento concluirá por caducidad, que no impedirá la iniciación de un nuevo procedimiento.

¿QUÉ EXPEDIENTES DE DESPIDO COLECTIVO SE VAN A VER AFECTADOS POR EL REAL DECRETO 1484/2012?

Las distintas modificaciones que han afectado a la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, concretamente y en relación al tema que nos ocupa, las modificaciones que han afectado a su disposición adicional decimosexta, dedicada a los despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años en empresas con beneficios, han provocado que los aspectos transitorios del Real Decreto 1484/2012, revistan especial transcendencia. Esta norma, de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, especifica que sus disposiciones se van a aplicar respecto a los trabajadores afectados por los **procedimientos de despido colectivo iniciados a partir del 27 de abril de 2011**.

Por lo que se refiere al importe de la prestación económica que deban realizar las empresas por los despidos iniciados con posterioridad al 27 de abril de 2011 y con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 3/2012, de 6 de julio, es decir, antes de 8 de julio de 2012, se determinará conforme a los límites y requisitos establecidos en la redacción de dicha disposición adicional decimosexta aplicable en función de la fecha del despido colectivo, sin que en ningún caso pueda incluirse en dicho importe el correspondiente a las prestaciones o subsidios por desempleo de los trabajadores de cincuenta o más años de edad que hayan sido despedidos por las empresas obligadas al pago de aquella con anterioridad al 27 de abril de 2011.

Y, finalmente, para la determinación del importe de la aportación a la que nos hemos referido en el párrafo anterior respecto de los trabajadores afectados por resoluciones complementarias de la principal, en expedientes de regulación de empleo iniciados antes del 12 de febrero de 2012, que autoricen la ampliación del número de extinciones o suspensiones de contratos o de reducción de jornada, se tomará como fecha de inicio del despido colectivo, la de la solicitud de la resolución complementaria que finalmente autorice la ampliación del número de extinciones o suspensiones de contratos o reducciones de jornada, siempre que esa solicitud sea posterior al 12 de febrero de 2012.

¿EN QUÉ CONSISTE Y QUÉ EMPRESAS ESTÁN OBLIGADAS A ELABORAR UN PLAN DE RECOLOCACIÓN EXTERNA EN CASO DE DESPIDOS COLECTIVOS?

Todas las empresas que vayan a llevar a cabo un **despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores** y que **no estén incursas en un procedimiento concursal** tienen la obligación de ofrecer gratuitamente a los trabajadores afectados por el despido un plan de recolocación a través de **empresas autorizadas** que conlleve medidas de aplicación continuada para un periodo mínimo de seis meses a contar desde la ejecutividad de las extinciones.

A efectos del cómputo de trabajadores afectados se tendrán también en cuenta los trabajadores cuyos contratos de trabajo se hayan extinguido por iniciativa de la empresa o empresas del mismo grupo, en virtud de motivos no inherentes a la persona del trabajador, salvo las extinciones de contratos de temporales por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato de trabajo, siempre que dichas extinciones se hayan producido dentro de los noventa días inmediatamente anteriores al inicio del despido colectivo.

El plan presentado por la empresa al inicio del procedimiento deberá contener medidas efectivas adecuadas a su finalidad en las materias siguientes (art. 9 del RD 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):

- De intermediación: para poner en contacto a los trabajadores afectados por el despido con las ofertas de trabajo existentes en otras empresas.

- De orientación profesional: para identificar el perfil profesional de los trabajadores para la cobertura de puestos en las posibles empresas destinatarias de la recolocación.

- De formación profesional: para capacitar a los trabajadores en el desempeño de actividades laborales en dichas empresas destinatarias.

- De atención personalizada: para asesorar a los trabajadores respecto de todos los aspectos relacionados con su recolocación, en especial, respecto de la búsqueda activa de empleo.

El contenido del plan de recolocación podrá ser concertado o ampliado a lo largo del período de consultas. No obstante, al finalizar el citado periodo deberá ser presentada su redacción definitiva.

El citado plan conlleva actuaciones distintas a las contenidas entre las "medidas sociales de acompañamiento" que deben realizar, con carácter general, todo tipo de empresas que promuevan despido colectivo (art. 51.2, primer párrafo ET). Nótese que ambas, las medidas sociales y el plan de acompañamiento, tienen parecida finalidad: atenuar las consecuencias del despido.

El incumplimiento por parte del empresario de la obligación de formalizar el plan de recolocación como de formalizar las medidas sociales de acompañamiento está tipificado como infracción muy grave en el artículo 8.4 TRLSS. El Servicio Público de Empleo competente efectuará las verificaciones oportunas para ponerlo en conocimiento de la Autoridad laboral para el caso de que a pesar de los requerimientos desde el servicio público de empleo, la empresa se mantenga en el incumplimiento. En todo caso, la intervención de la Inspección de Trabajo habrá de ser preceptiva en orden al inicio, mediante acta de infracción del eventual procedimiento sancionador.

Los trabajadores afectados también podrán reclamar directamente ante el empresario el cumplimiento de las medidas y, en su caso, denunciar ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

¿QUÉ EFECTOS PRODUCE LA FALTA DE COMUNICACIÓN A LA AUTORIDAD LABORAL DE LA DECISIÓN EMPRESARIAL DE DESPIDO COLECTIVO?

Tal y como señala el artículo 51 ET y el artículo 12 del RD 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, a la finalización del periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, el empresario tiene el deber de comunicar su resultado a la Autoridad laboral, tanto si se ha llegado a un acuerdo como si ha ocurrido lo contrario. Además deberán actualizarse, en su caso, los extremos siguientes:

- Causas del despido.
- Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados.
- Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados el último año.
- Período previsto para la realización de los despidos.
- Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

La comunicación incluirá la documentación siguiente:

- El Acta final y todas las Actas que se hayan levantado en cada una de las reuniones mantenidas con los representantes de los trabajadores, debidamente firmadas.
- El informe de los representantes de los trabajadores si se hubieran emitido.
- Las medidas sociales de acompañamiento que se hubieran acordado u ofrecido por la empresa.
- Plan de recolocación externa, en caso de empresas que lleven a cabo un despido colectivo de más de cincuenta trabajadores.

El empresario tiene el **plazo máximo de 15 días desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas** para realizar esta comunicación.

En caso de que transcurra el citado plazo sin que el empresario haya comunicado la decisión del despido, se producirá la **caducidad del procedimiento**, lo que impedirá al empresario notificar los despidos de manera individual a los trabajadores afectados y proceder a su realización. En caso de que siga manteniendo su voluntad de despedir, deberá acudir a un nuevo procedimiento de despido colectivo.