

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Raúl G. Saco Barrios (Perú), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Medidas sociales de acompañamiento alternativas o complementarias al despido colectivo: sus deficiencias y potencialidades en el ordenamiento jurídico español*

Alejandro MUROS POLO**

RESUMEN: La regulación internacional sitúa a las medidas sociales de acompañamiento como aspecto central dentro de las consultas del procedimiento de despido colectivo. Para valorar si el ordenamiento jurídico-laboral español es coherente con la promoción de la negociación de tales medidas, el presente trabajo de investigación analiza diferentes elementos de la regulación del despido colectivo: la (in)existencia de preferencia legal de medidas de flexibilidad interna frente a la externa; el plan de recolocación externa que se implanta tras la reforma laboral de 2012; la dinámica de las medidas sociales de acompañamiento durante la consulta-negociación; la labor que ejerce tanto la autoridad laboral como la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en este sentido, así como el control judicial en torno a la negociación de medidas alternativas o complementarias al despido colectivo y en torno al cumplimiento del plan de recolocación externa. Todo ello nos ha permitido concluir que la regulación del despido colectivo presenta una serie de deficiencias que debilitan la efectiva negociación de medidas sociales de acompañamiento y, por ello, se recogen una serie de propuestas de *lege ferenda*.

Palabras clave: Despido colectivo, consultas, medidas sociales de acompañamiento, plan de recolocación externa.

SUMARIO: 1. Introducción: pasado, presente y futuro de las reestructuraciones empresariales. Especial referencia al despido colectivo. 2. El plan social como eje central en la normativa internacional reguladora del despido colectivo. 2.1. El Convenio OIT C158 y la Recomendación R166. 2.2. La Carta Social Europea del Consejo de Europa. 2.3. El Derecho social comunitario: la Directiva 98/59/CE sobre despidos colectivos. 3. Medidas alternativas o complementarias al despido colectivo en la regulación española. 3.1. Aproximación general a la regulación española del despido colectivo: sus elementos

* Artículo realizado en el marco de una estancia predoctoral de 3 meses en la Universidad de Nápoles Parthenope (Italia), financiada por las Ayudas complementarias para estancias breves y traslados temporales destinadas a beneficiarios FPU, convocatoria 2022.

** Investigador Predoctoral FPU (Ayudas para contratos predoctorales de Formación de Profesorado Universitario del año 2019, financiadas por el Ministerio de Universidades, concedidas por Orden 7 octubre 2020), Dpto. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Granada (España).

delimitadores y la fase de consulta-negociación. 3.2. La inexistencia de preferencia legal de medidas de flexibilidad interna frente al despido colectivo. 3.3. La propia regulación de las medidas sociales de acompañamiento en el procedimiento de despido colectivo. 3.3.1. Del plan de acompañamiento social al plan de recolocación externa. 3.3.2. Medidas alternativas o complementarias al despido como contenido de las consultas. 3.4. El control administrativo de las medidas sociales de acompañamiento: el papel de la autoridad laboral y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. 3.5. El control judicial de las medidas alternativas o complementarias al despido colectivo. 4. Diagnóstico y propuestas de mejora. 5. Bibliografía.

Alternative or Complementary Accompanying Social Measures to Collective Redundancies: Its Deficiencies and Potentialities in the Spanish Legal Order

ABSTRACT: International regulation places accompanying social measures as a central aspect within the consultations of the collective redundancies' procedure. In order to assess whether the Spanish legal-labour system is coherent with the promotion of the negotiation of such measures, this research paper analyses different elements of the regulation of collective redundancies: the (in)existence of legal preference for internal flexibility measures over to the external; the outplacement plan implemented after the 2012 labour reform; the dynamics of accompanying social measures during the consultation-negotiation; the work carried out by both the labour authority and the Labour and Social Security Inspectorate in this regard, as well as judicial control regarding the negotiation of alternative or complementary measures to collective redundancies and regarding compliance with the outplacement plan. All this has allowed us to conclude that the regulation of collective redundancies presents a series of deficiencies that weaken the effective negotiation of accompanying social measures and, therefore, a series of *lege ferenda* proposals are included.

Key Words: Collective redundancies, consultations, accompanying social measures, outplacement plan.

1. Introducción: pasado, presente y futuro de las reestructuraciones empresariales. Especial referencia al despido colectivo

Las reestructuraciones empresariales, lejos de convertirse en hechos aislados, se han convertido en mecanismos habituales de respuesta a mercados cada vez más dinámicos, cambiantes e inestables. Los entornos son cada vez más competitivos y mutables a causa del avance de la globalización, la revolución digital que se está viviendo, las diferentes crisis económicas que se suceden en el tiempo, las crisis sanitarias o ambientales que estén por llegar o bien la transición ecológica. En esta idea de la reestructuración y adaptación empresarial como elementos fisiológicos y connaturales a la empresa existen principalmente dos modelos para su implementación, ya sea a través de la denominada “flexibilidad defensiva” o bien a través de la conocida como “flexibilidad ofensiva”¹.

Frente a modelos de países escandinavos, Alemania o Francia, la opción española de política del Derecho ha venido marcada tradicionalmente por una respuesta a la crisis empresarial en forma de “flexibilidad defensiva”, la cual ha consistido principalmente en el fomento de la flexibilización a ultranza, la desregulación parcial de las relaciones laborales, la proliferación de formas precarias de subcontratación y la aparición de fuertes desigualdades entre los colectivos de trabajadores y las propias regiones. En efecto, desde la propia Reconversión industrial del último cuarto del siglo XX² se ha venido gestando en el ordenamiento jurídico-laboral español un nuevo “Derecho flexible del trabajo”, que se ha asentado sobre una “remercantilización” del trabajo, sobre el deterioro de los instrumentos de poder sindical y sobre una “acumulación por desposesión” de lo público en favor de los intereses y organizaciones privadas³.

En lo que aquí respecta, con las últimas reformas laborales se ha ido facilitando el recurso al despido frente al uso de las medidas de flexibilidad interna. Con la reforma laboral del año 2010⁴ pero, sobre todo, con la

¹ Vid. J.L. MONEREO PÉREZ, P.G. ORTEGA LOZANO, *Los modelos de flexibilidad empresarial y jurídico-laboral*, en J.L. MONEREO PÉREZ, J. GORELLI HERNÁNDEZ, M.Á. ALMENDROS GONZÁLEZ (dirs.), *Medidas de flexibilidad interna como alternativa y solución en un nuevo derecho del trabajo garantista. Estudio de flexibilidad funcional, temporal, espacial, sustancial y suspensiva en un marco de reformas laborales*, Comares, 2022.

² Vid. J.L. MONEREO PÉREZ, *Las reconversiones industriales en el Derecho del Trabajo*, Universidad de Granada, 1988, *passim*, donde se defiende que la Reconversión industrial no supuso verdaderamente una política de reindustrialización.

³ Vid. J.L. MONEREO PÉREZ, *La metamorfosis del Derecho del Trabajo*, Bomarzo, 2017, pp. 11-12.

⁴ Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

reforma laboral de 2012⁵, a pesar de que se incidió sobre la regulación de medidas de flexibilidad interna y se pretendía que estas fueran alternativas a los despidos, en cambio, no hubo una verdadera vocación de desarrollar su potencialidad, que quedaba diluida con la facilitación de la flexibilidad externa a través de despidos colectivos u objetivos⁶. La flexibilización causal del despido por causas empresariales, la supresión de la autorización administrativa para el caso de los despidos colectivos y el abaratamiento del despido declarado improcedente se situaban en el camino opuesto a la promoción de medidas de flexibilidad interna, en una mal entendida “flexiseguridad”⁷, auspiciada por los planteamientos de austeridad de la Unión Europea para la salida de la crisis económica del 2008. Además, se ha venido instaurando un rechazable modelo de flexibilidad defensiva orientado, única y exclusivamente, hacia la expulsión de la mano de obra madura a través de prejubilaciones o jubilaciones anticipadas, en contra de la reinserción profesional, recualificación, movilidad interna y retorno de dichos trabajadores⁸.

Tras la masiva destrucción de empleo y el aumento de la desigualdad con la salida del Crack de 2008, la Unión Europea se ha replanteado el enfoque neoliberal anterior. La Estrategia *Europa 2020*, el Libro Verde *Reestructuración y previsión del cambio: ¿qué lecciones sacar de la experiencia reciente?* de 2012, la Comunicación de la Comisión *Marco de Calidad de la UE para la Anticipación del Cambio y la Reestructuración* de 2013, la Directiva (UE) 2019/1023 sobre reestructuración e insolvencia o bien el Pilar Europeo de los Derechos Sociales y su Plan de Acción⁹ apuntan a una dirección donde se busque la conservación del contrato de trabajo, a través de medidas de flexibilidad

⁵ Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

⁶ Vid. J.J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, *La flexibilidad interna en el contexto del despido colectivo*, en J.L. MONEREO PÉREZ, J. GORELLI HERNÁNDEZ, M.Á. ALMENDROS GONZÁLEZ (dirs.), *op. cit.*

⁷ Si bien se cumplió con uno de los pilares de la “flexiseguridad”, la flexibilización del despido, no se trabajó en los dos restantes: una protección social de desempleo generosa y unas medidas eficientes de políticas activas de empleo y de formación de calidad. En este sentido, I. BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, *Reformas laborales y “asiatización” de las condiciones de trabajo: el tránsito (inacabado) hacia el nuevo paradigma de las relaciones laborales*, en *IUST Labor*, 2014, n. 3, p. 3 ss.

⁸ Vid. B.M. LÓPEZ INSUA, *Quiebra, concurso y medidas laborales de supervivencia empresarial*, en P.G. ORTEGA LOZANO, S. GUINDO MORALES (dirs.), *Medidas de reestructuración interna empresarial desde la perspectiva jurídico-laboral. Las relaciones de trabajo post-Covid-19 y recientes reformas*, Laborum, 2022, p. 200.

⁹ Cfr. Recomendación (UE) 2017/761 de la Comisión Europea de 26 de abril de 2017, sobre el Pilar Europeo de Derechos Sociales; Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, *Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales*, 4 marzo 2021, COM(2021)102 final.

interna preventivas y consensuadas, como mecanismo de sostenimiento del empleo. La respuesta dada a la Covid-19 desde la Unión Europea, incluidos los fondos *NextGenerationEU*, también avalan esta decisión de política legislativa de primar mecanismos adaptación y resiliencia frente al recurso al despido.

Como es de sobra conocido, el Estado español ha capeado la crisis sanitaria, económica y social de la Covid-19 desde el punto de vista jurídico-laboral a través del recurso a la suspensión del contrato o la reducción de jornada (el conocido como ERTE). Para ello, la legislación de emergencia, en su mayoría fruto de la concertación social, implantó una serie de incentivos que consistieron en la agilización del procedimiento de tramitación o negociación del ERTE; la exoneración o bonificación de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social¹⁰; así como en el reconocimiento del derecho a la prestación por desempleo para los trabajadores afectados por ERTE y el conocido como “contador a cero”, que posteriormente se fue modificando. En el ámbito opuesto, el Derecho social de la emergencia también desincentivó el recurso al despido para garantizar el sostenimiento del empleo. Por un lado, limitó el despido por causa de fuerza mayor o por causas empresariales (económicas, técnicas, organizativas o productivas), siempre que dichas causas justificaran el recurso a los expedientes de regulación temporal de empleo previstos por la normativa Covid-19¹¹, así como, por otro lado, introdujo la denominada “cláusula de salvaguarda” o el “compromiso de mantenimiento del empleo” para todas aquellas empresas que se habían beneficiado de las exoneraciones o bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social como consecuencia del ERTE. Cláusula por la que se comprometían a no despedir a trabajadores previamente afectados durante cierto tiempo (alrededor de los 6 meses), en una especie de contraprestación a cambio del fuerte gasto público invertido¹².

¹⁰ En función del tipo de ERTE, el tamaño de la empresa, el mes en cuestión, la afectación o desafectación de los trabajadores afectados, la pertenencia a un sector con elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación temporal de empleo y una reducida tasa de actividad, las acciones formativas, etc.

¹¹ Sobre la calificación judicial del despido que vulnera la denominada “prohibición de despedir” han sido muchas las discusiones doctrinales y distintas las posturas defendidas en los tribunales superiores de justicia (con predominio de la calificación de improcedente), hasta que el Tribunal Supremo en su sentencia, en pleno, 841/2022, de 19 de octubre, ha dictaminado que corresponde la improcedencia y no la nulidad.

¹² Para una vista panorámica de las medidas sociales de emergencia durante la Covid-19 relacionadas con el ERTE y la desincentivación del despido, véase A. MUROS POLO, *El fomento de la flexibilidad interna frente al despido ante la crisis de la covid-19: ¿un modelo extrapolable?*, en R. PÉREZ CALLE (coord.), *Empresa, economía y derecho. Oportunidades ante un entorno global y*

Ahora bien, una vez que se ha expuesto el camino recorrido, ha decaído la legislación de emergencia y nos encontramos en la que hasta no hace mucho tiempo se llamaba “nueva normalidad”, procede preguntarse si en la actualidad existe una verdadera promoción de medidas alternativas o complementarias al despido colectivo en el ordenamiento jurídico-laboral español. Sobre todo, cabe preguntarse esta cuestión tras la reforma laboral de 2021, que no ha modificado el régimen jurídico del despido en general ni el del despido colectivo en particular¹³, sino que tan solo ha mejorado la regulación de los mecanismos de suspensión y reducción de jornada y ha introducido el mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo (arts. 47 y 47-*bis* ET), entre otras cuestiones.

En síntesis, para valorar si la regulación española del despido colectivo es coherente con la promoción de medidas alternativas o complementarias al despido es necesario, en primer lugar, analizar la normativa internacional reguladora del despido colectivo para comprobar qué lugar o importancia le concede a la negociación de tales medidas en las consultas para, en segundo lugar, descender a la ordenación normativa española con el fin de comprobar su cumplimiento. Sobre esta base de la regulación internacional, se abordará un estudio jurídico-crítico acerca de la configuración general del despido colectivo español; de la existencia o no de preferencia legal de medidas de flexibilidad interna frente a la flexibilidad externa; de la concreta regulación de las medidas sociales de acompañamiento dentro del procedimiento de despido colectivo (el plan de recolocación externa y la negociación de medidas alternativas o complementarias en las consultas); así como del control administrativo y del control judicial de tales medidas en el ordenamiento jurídico-laboral español. Todo ello para elaborar unas conclusiones críticas y propositivas de *lege ferenda* en la idea de la reestructuración social y jurídicamente responsable.

2. El plan social como eje central en la normativa internacional reguladora del despido colectivo

2.1. El Convenio OIT C158 y la Recomendación R166

El Convenio OIT C158 de 1982 sobre la terminación de la relación de

disruptivo, Dykinson, 2022.

¹³ El RD-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, solo ha derogado la DA 16ª ET, referida a la *Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público*.

trabajo, ratificado por España el 26 abril 1985, a pesar de que no se refiere específicamente al despido colectivo como tal, sí que establece determinadas previsiones que tienen relación directa con este procedimiento de despido.

Al margen de la existencia de justa causa para despedir, su control y la reparación por la vía de una indemnización “adecuada”, el art. 13 del citado Convenio indica que «cuando el empleador prevea terminaciones por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos» se deberá de prestar «en tiempo oportuno» «la información pertinente»¹⁴ a los representantes de los trabajadores y entablar con ellos, «lo antes posible», unas consultas «sobre las medidas que deban adoptarse para evitar o limitar las terminaciones y las medidas para atenuar las consecuencias adversas de todas las terminaciones para los trabajadores afectados, por ejemplo, encontrándoles otros empleos». Además, el art. 14 indica que el empleador que prevea tales terminaciones deberá de notificarlo «lo antes posible»¹⁵ a la autoridad competente, «comunicándole la información pertinente».

La Recomendación OIT R166 de 1982 sobre la terminación de la relación de trabajo también ahonda en este sentido cuando indica que «todas las partes interesadas deberían tratar de evitar o limitar en todo lo posible la terminación de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, sin perjuicio para el funcionamiento eficaz de la empresa, establecimiento o servicio, y esforzarse por atenuar las consecuencias adversas de toda terminación de la relación de trabajo por estos motivos para el trabajador o los trabajadores interesados» (§ 19.1). Y añade: «cuando proceda, la autoridad competente debería ayudar a las partes a buscar soluciones a los problemas que planteen las terminaciones previstas» (§ 19.2).

En definitiva, desde la regulación en el seno de la OIT ya se aprecia cuál debe de ser el sentido de las consultas: alcanzar un acuerdo que tenga como contenido medidas que eviten, reduzcan o atenúen los efectos del despido colectivo.

Al margen del escaso valor vinculante de las recomendaciones de la OIT, el § 21 de la citada Recomendación R166 recoge incluso ejemplos de

¹⁴ El Convenio OIT C158 especifica la «información pertinente» en «los motivos de las terminaciones previstas, el número y categorías de los trabajadores que puedan ser afectados por ellas y el período durante el cual habrían de llevarse a cabo dichas terminaciones» (art. 13.1.a).

¹⁵ «El empleador notificará a las autoridades competentes las terminaciones a que se hace referencia en el párrafo 1 del presente artículo con un plazo mínimo de antelación a la fecha en que se procederá a las terminaciones, plazo que será especificado por la legislación nacional» (art. 14.3, Convenio OIT C158).

medidas alternativas al despido:

entre las medidas que deberían considerarse con miras a evitar o limitar al máximo las terminaciones por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos podrían figurar la restricción de la contratación de personal, el recurso a la disminución natural del personal sin reponer las bajas durante cierto período, los traslados internos, la formación y el readiestramiento de los trabajadores, el retiro anticipado voluntario con la adecuada protección de los ingresos, la disminución de las horas extraordinarias y la reducción de la duración normal del trabajo.

A su vez, la Recomendación resalta la importancia de las reducciones temporales de la duración normal del trabajo en situaciones de crisis transitorias, como medida alternativa al despido colectivo, con ayuda de compensaciones parciales por la pérdida de salario a causa del tiempo no trabajado financiadas según la legislación o prácticas nacionales que, en el caso español, se instrumenta a través de la prestación por desempleo (§ 22). Por otro lado, la mencionada Recomendación OIT también se ocupa de indicar que los trabajadores afectados por el despido colectivo deberían de «gozar de cierta prioridad para ser readmitidos si el empleador vuelve a contratar trabajadores con calificaciones comparables» (§ 24.1), siempre que hubieran manifestado su deseo de ser readmitidos dentro de cierto plazo a partir de la terminación. Como medidas complementarias la Recomendación se refiere a la recolocación, instando como sujeto activo a la autoridad competente, en lo posible con la colaboración del empleador y los representantes de los trabajadores, impartiendo a dichos trabajadores, llegado el caso, la formación o el readiestramiento necesarios (§ 25.1)¹⁶. Por último, la Recomendación también se refiere como medida específica de atenuación de los efectos del despido colectivo a la protección de los ingresos durante los procesos de formación o “readiestramiento”, así como al reembolso parcial o total de los gastos para la formación y para la búsqueda de un empleo o bien de los gastos de la incorporación al trabajo cuando este implique cambio de residencia. Una financiación que podrá ser de carácter pública, pues «la autoridad competente debería estudiar la posibilidad de otorgar recursos financieros que cubran en todo o en parte el costo» de estas medidas (§ 26).

¹⁶ La Recomendación también se refiere a la labor del empleador cuando indica que, «siempre que sea posible, el empleador debería ayudar a los trabajadores afectados a buscar otro empleo adecuado, por ejemplo mediante contactos directos con otros empleadores» (§ 25.2).

2.2. La Carta Social Europea del Consejo de Europa

La Carta Social Europea del Consejo de Europa se constituye como la “Constitución Social” de la Europa amplia¹⁷. Un texto internacional que se refuerza más si cabe en el ámbito español como garante de los derechos sociales fundamentales con la reciente ratificación de la Carta Social Europea revisada, hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996, y de su Protocolo adicional destinado al sistema de reclamaciones colectivas.

Dicho lo anterior, de los diversos artículos de la Carta que se ocupan del despido¹⁸ destaca el art. 29, que se refiere expresamente al «derecho a información y consulta en los procedimientos de despido colectivo». En concreto, el citado artículo, en la línea de la OIT, reconoce una obligación por parte del empresario para que informe y consulte «oportunamente a los representantes de los trabajadores, antes de dichos despidos colectivos». Y especifica que tales consultas deben de versar «sobre las posibilidades de evitar dichos despidos colectivos o de limitar su número y mitigar sus consecuencias, por ejemplo recurriendo a medidas sociales simultáneas dirigidas, en particular, a promover la recolocación o la reconversión de los trabajadores afectados»¹⁹.

2.3. El Derecho social comunitario: la Directiva 98/59/CE sobre despidos colectivos

En el plano del Derecho de la Unión Europea destaca, con el mismo valor jurídico que los Tratados originarios²⁰, la Carta de Derechos Fundamentales

¹⁷ Vid. J.L. MONEREO PÉREZ, *La garantía de los derechos sociales en la Carta Social Europea como ‘Constitución Social’ de la Europa amplia*, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, 2022, n. 4.

¹⁸ Es especialmente polémico el derecho a la protección en caso de despido injustificado del art. 24 CSE revisada, que ha dado lugar a diversas decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales. Véanse, entre otras, las decisiones sobre el fondo adoptadas el 23 de marzo de 2022 y el 5 de julio de 2022 contra las reclamaciones colectivas presentadas por varios sindicatos franceses, que entendieron la violación del art. 24 de la Carta y que pueden marcar el camino a las reclamaciones colectivas, pendientes de resolución, presentadas por UGT (n. 207/2022) y CCOO (n. 218/2022) contra el Estado español.

¹⁹ Un análisis más exhaustivo de este art. 29 de la Carta Social Europea en J.L. MONEREO PÉREZ, *Derecho a la información y consulta en los procedimientos de despido colectivo (artículo 29)*, en C. MONEREO ATIENZA, J.L. MONEREO PÉREZ (dirs.), *La garantía multinivel de los derechos fundamentales en el Consejo de Europa. El Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Carta Social Europea*, Comares, 2017.

²⁰ Art. 6.1 TUE.

de la Unión Europea, la cual si bien no se refiere expresamente al despido colectivo en su articulado²¹, sí que se refiere en el art. 27 al derecho a la información y consulta de los trabajadores en la empresa. En concreto, se indica que «se deberá garantizar a los trabajadores o a sus representantes, en los niveles adecuados, la información y consulta con suficiente antelación en los casos y condiciones previstos en el Derecho comunitario y en las legislaciones y prácticas nacionales».

En cuanto al ámbito específico del despido colectivo en el Derecho social comunitario es esencial la Directiva 98/59/CE sobre despidos colectivos, que supedita el despido colectivo, en síntesis, a un procedimiento de información y consulta con los representantes de los trabajadores, así como a una notificación a la autoridad competente para que pueda desempeñar las funciones que le corresponden. Esto lo que se conoce como la “procedimentalización” del despido colectivo, esto es, el cumplimiento de una serie de requisitos procedimentales guiados por la “negociación colectiva gestional” para que el despido colectivo pueda surtir efecto²². Lo que pretende precisamente la Directiva sobre despidos colectivos es legitimar la decisión empresarial del despido colectivo a través de un procedimiento específico, que no impide la unilateralidad de la decisión empresarial de despedir (ya que no se exige el acuerdo o el visto bueno de la Administración laboral), pero que sí consigue una limitación significativa de la discrecionalidad del empleador al tener que negociar con los representantes legales de los trabajadores y comunicar su proyecto de despido a la autoridad laboral²³.

El art. 2.2 de la Directiva comunitaria reitera lo dispuesto por otras instancias internacionales cuando detalla el contenido de las consultas, las cuales deberán de versar sobre «las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias, mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento destinadas, en especial, a la ayuda para la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos». Como se puede observar, al igual que ocurre en la normativa de la OIT y del Consejo de Europa, las medidas sociales de acompañamiento ocupan

²¹ La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea solo se refiere al despido para los supuestos de protección en caso de despido injustificado (art. 30) y protección contra el despido por causa relacionada con la maternidad (art. 33).

²² Sobre la “procedimentalización” del despido colectivo en la regulación comunitaria, véase J.L. MONEREO PÉREZ, *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*, Civitas, 1992, y J.L. MONEREO PÉREZ, *Los despidos colectivos en el ordenamiento interno y comunitario*, Civitas, 1994.

²³ *Vid.* J. CRUZ VILLALÓN, [La aplicación de la Directiva sobre despidos colectivos](#), en [Temas Laborales](#), 1997, n. 44.

un lugar central en el procedimiento de despido colectivo. A pesar de que la regulación comunitaria ha optado por un modelo abierto en el caben diferentes opciones de política legislativa desde la perspectiva de un “mínimo común denominador”, en un intento de conjugar la racionalidad económica y social que inspira la ordenación normativa del despido colectivo²⁴, resulta claro que el contenido de las consultas, desde la perspectiva de alcanzar acuerdos sobre medidas alternativas o complementarias al despido colectivo, se configura como un contenido mínimo o esencial.

La participación de los representantes de los trabajadores se dirige, en un primer lugar, a la búsqueda de alternativas a los despidos y, en un segundo lugar, a la búsqueda de ayudas para la readaptación o reconversión de los trabajadores que, final e inevitablemente, han sido despedidos. Es por ello que algunos autores afirman que la voluntad de la Directiva comunitaria es instaurar al despido colectivo como medida de *ultima ratio*, tal y como también se manifiesta la propia Unión Europea en diversos documentos políticos²⁵. Se trata, en fin, de una tutela comunitaria basada sobre medidas de carácter preventivo, esto es, antes de que se produzca el despido colectivo²⁶.

Además, el legislador comunitario obliga al empresario, en aras de garantizar una efectiva “consulta-negociación”²⁷, a que informe a los representantes de los trabajadores para que estos puedan formular propuestas constructivas durante las consultas. De este modo, la Directiva detalla una serie de elementos informativos que deben de comunicarse a los representantes de los trabajadores «en cualquier caso» (art. 2.3.b)²⁸, así como recoge una cláusula general por la que debe de proporcionarse «toda la información pertinente» a los representantes (art. 2.3.a). Y, en coherencia

²⁴ Vid. J.L. MONEREO PÉREZ, *El despido colectivo en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y su incidencia en el derecho interno*, en *Temas Laborales*, 2015, n. 130, pp. 314-316.

²⁵ Véase C. SÁEZ LARA, *Reestructuraciones empresariales y despidos colectivos*, Tirant lo Blanch, 2015, pp. 26-27.

²⁶ Vid. J.M. SERRANO GARCÍA, *El plan social obligatorio para las reestructuraciones empresariales socialmente responsables*, en *Temas Laborales*, 2009, n. 99, p. 208.

²⁷ Para una explicación de lo que supone una consulta-negociación a diferencia de lo que suponen otro tipo de consultas, *cf.* J.L. MONEREO PÉREZ, *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*, cit., p. 159 ss.

²⁸ «i) los motivos del proyecto de despido; ii) el número y las categorías de los trabajadores que vayan a ser despedidos; iii) el número y las categorías de los trabajadores empleados habitualmente; iv) el período a lo largo del cual está previsto efectuar los despidos; v) los criterios tenidos en cuenta para designar a los trabajadores que vayan a ser despedidos, si las legislaciones o prácticas nacionales confieren al empresario competencias en tal sentido; vi) el método de cálculo de las posibles indemnizaciones por despido distintas a las directivas de las legislaciones o prácticas nacionales».

con el contenido de las consultas, dentro de esta cláusula genérica o abierta debería de incluirse la información relativa a las medidas sociales de acompañamiento²⁹.

En el ámbito de la Directiva 98/59/CE también juega un papel importante la autoridad pública, al estilo de lo dispuesto por la Recomendación OIT R166. Existe un plazo de 30 días (plazo mínimo, que puede ser ampliado)³⁰ durante el cual los despidos colectivos no podrán tener efecto (art. 4.1), y será este plazo el que la Administración laboral aprovechará para buscar «soluciones a los problemas planteados por los despidos colectivos considerados» (art. 4.2)³¹. Dicha intervención pública se justifica desde la perspectiva del rol que desempeña la Administración como garante del interés general que, precisamente, es el que se podrá ver afectado por la decisión de despido colectivo. En concreto, el fuerte gasto público que puede suponer para las arcas del Estado un amplio número de despidos en materia de prestaciones por desempleo³², o bien la importante afectación que pueda tener tal decisión de despido en mercados de trabajos locales hace necesario la intervención de la Administración Laboral.

Asimismo, la Directiva posibilita que los Estados miembros puedan conceder a la autoridad pública competente la facultad de prorrogar el plazo inicial de 30 días hasta 60 días después de la notificación del proyecto de despido colectivo «cuando los problemas planteados por los despidos colectivos considerados corran el riesgo de no encontrar solución en el plazo inicial», sin perjuicio de facultades prórroga más amplias concedidas por los Estados miembros (art. 4.3). Esta prórroga deberá de ser avisada al empresario antes de que finalice el plazo inicial de 30 días.

De este modo, la Directiva 98/59/CE impone a la Administración laboral una función de apoyo y mediación, como forma de implicación en la búsqueda de soluciones a los problemas planteados, proponiendo soluciones equilibradas entre los actores sociales³³. El papel de la autoridad

²⁹ Vid. F. NAVARRO NIETO, *Medidas sociales de acompañamiento y mantenimiento del empleo*, en AA.VV., *Reestructuraciones empresariales. XXXI Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. A Coruña, 27 y 28 de mayo de 2021*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021, p. 272.

³⁰ También es cierto que el art. 4.1 de la Directiva permite a los Estados miembros que puedan conceder a la autoridad pública competente la facultad de reducir el plazo de 30 días.

³¹ La Administración de igual modo desempeña un papel pasivo en la recepción de la comunicación a los representantes de los trabajadores (art. 3), aunque en cierto modo ello se configura necesario para que la autoridad pública pueda desempeñar su labor de “buscadora” de soluciones alternativas o complementarias al despido colectivo.

³² Vid. J.M. SERRANO GARCÍA, *op. cit.*, p. 212.

³³ Véase J.L. MONEREO PÉREZ, *La intervención administrativa en los despidos colectivos*, en *Temas*

pública se presenta en clave mediadora, no dirimente, tendente a la búsqueda de acuerdos en virtud del art. 2.2 de la Directiva o a la adopción de medidas compensatorias, paliativas o atenuadoras del proyecto de despido colectivo. Un papel mediador que aparece claramente reforzado por la posibilidad de que los representantes de los trabajadores dirijan sus eventuales observaciones a la autoridad pública competente (art. 3.2)³⁴. Para un sector doctrinal tales medidas propuestas por la autoridad pública para afrontar los problemas derivados del despido colectivo parecerían más ir en la línea de medidas complementarias, como mecanismos compensatorios (prestaciones por desempleo) o mecanismos jurídico-administrativos de intervención del mercado de trabajo (planes de formación profesional, recolocación de trabajadores despedidos, etc.), sin desmerecer la importancia que pueda acarrear la función mediadora por parte de la autoridad pública en cuanto la consecución del acuerdo en el período de consulta-negociación³⁵.

El legislador comunitario busca, así, el establecimiento de garantías sociales de negociación del proceso de reestructuración y de garantías del intervencionismo de apoyo y mediación activa para la solución de los problemas planteados por los despidos colectivos. La Directiva 98/59/CE no tiene la finalidad principal de facilitar los despidos, ni tampoco de orientar exclusivamente las soluciones a las reestructuraciones a través de la “monetización” de las indemnizaciones³⁶, pues si atendemos a diferentes comunicaciones de la Comisión Europea, se puede observar que lo que realmente se busca es una intervención preventiva y proactiva de todos los agentes implicados en el conflicto (empresario, trabajadores y autoridad pública) para evitar la medida más lesiva, el despido colectivo, y garantizar soluciones equilibradas y consensuadas tendentes a la maximización de los intereses en conflicto, junto con ayudas a la reinserción laboral de los despedidos³⁷.

[Laborales, 2014, n. 125](#), p. 268 ss., donde se indica que este modelo de intervención pública participativo es tributario en cierto modo de lo previsto en el Convenio OIT C158, que recoge el simple deber de notificar el proyecto de despido y la fecha en que se producirán las extinciones, y de lo previsto en la Recomendación OIT R166, en la que se recoge una tímida o débil función proactiva de la autoridad pública.

³⁴ Vid. J. CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*, p. 64.

³⁵ Véase J.R. MERCADER UGUINA, *El periodo de consultas: la intervención de la autoridad laboral durante el periodo de consultas*, en M. GODINO REYES (dir.), *Tratado de despido colectivo*, Tirant lo Blanch, 2016, pp. 381-382.

³⁶ Vid. J.L. MONEREO PÉREZ, [La intervención administrativa en los despidos colectivos](#), cit., pp. 270 y 271.

³⁷ En este sentido, véase C. SÁEZ LARA, *op. cit.*, pp. 180-182, donde se analizan los principales documentos de la Unión Europea.

3. Medidas alternativas o complementarias al despido colectivo en la regulación española

3.1. Aproximación general a la regulación española del despido colectivo: sus elementos delimitadores y la fase de consulta-negociación

Una vez que se ha detallado la normativa internacional reguladora del despido colectivo y se ha puesto de relieve la importancia que la misma le concede a la negociación de medidas alternativas o complementarias al despido colectivo, es necesario esbozar una configuración general del despido colectivo en el Derecho español para poder valorar si efectivamente dichos estándares internacionales se cumplen en el ordenamiento jurídico español.

Antes de analizar someramente los requisitos configuradores del despido colectivo y su procedimiento en el Derecho español es necesario destacar la progresiva flexibilización a la que se ha visto sometida el instituto del despido colectivo en las últimas décadas. Máximo representante de ello ha sido la reforma laboral de 2012³⁸, que ha afectado no solo al elemento causal, eliminando el elemento teleológico de su definición, sino que, a su vez, ha modificado de forma sustancial el procedimiento de despido colectivo al suprimir la autorización administrativa para despedir. En los últimos tiempos la configuración jurídica del despido colectivo ha transitado de ser considerada un mecanismo anormal o extraordinario, a su “plena normalización jurídica ordinaria” al servicio de los poderes empresariales para gestionar sus recursos humanos en un entorno globalizado y cambiante³⁹.

Precisado lo anterior, los elementos delimitadores del despido colectivo en la regulación española se recogen en el art. 51.1 ET, siendo los siguientes.

Elemento causal

El despido colectivo tiene que justificarse en causas económicas, técnicas, organizativas o productivas (las denominadas “causas empresariales”). Como se ha indicado, las causas para despedir se han ido flexibilizando

³⁸ Encarnada en el RD-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y la posterior Ley 3/2012.

³⁹ Véase J.L. MONEREO PÉREZ, *El régimen jurídico de los despidos colectivos después de la reforma de 2012*, en *Temas Laborales*, 2012, n. 115, pp. 318-319.

progresivamente, posibilitándose en la actualidad el despido por causas económicas basado sobre pérdidas previstas o disminución persistente en el nivel de ingresos ordinarios o de ventas.

Elemento cuantitativo-numérico

Para que se configure jurídicamente el despido colectivo es necesario que se alcance un determinado umbral de despidos, ya que de lo contrario se trataría de despidos objetivos individuales o plurales que no están protegidos por las garantías del despido colectivo. Es necesario que se produzcan al menos 10 despidos en empresas de menos de 100 trabajadores; que se produzca un 10% de despidos en empresas de entre 100 y 300 trabajadores; que se produzcan al menos 30 despidos en empresas de más de 300 trabajadores. En virtud de la sentencia *Rabal Cañas*⁴⁰, se admite que se puedan computar los despidos tomando como referencia el centro de trabajo, siempre que este emplee habitualmente a más de 20 trabajadores⁴¹.

Elemento temporal

Para que se trate de un despido colectivo es necesario, asimismo, que los despidos por causas empresariales superen este determinado umbral en función del tamaño de la empresa en un determinado período de tiempo. Dicho período en la regulación española es de 90 días, debiendo de computarse bidireccionalmente, tanto “hacia atrás” como “hacia delante”, a raíz de la doctrina *Marclean* del Tribunal de Justicia de la Unión Europea⁴².

Por tanto, una vez que se reúnen tales requisitos opera el bloque normativo regulador del despido colectivo, por el cual debe de observarse un determinado procedimiento para proceder a la extinción de los distintos contratos de trabajo. Dicho procedimiento está compuesto principalmente: por un deber de información a través de la comunicación inicial⁴³; por una

⁴⁰ STJUE 13 mayo 2015, asunto C-392/13, *Andrés Rabal Cañas c. Nexea Gestión Documental, S.A., y Fondo de Garantía Salarial*.

⁴¹ *Vid.*, entre otras, STS 17 octubre 2016, rec. 36/2016, y STS 22 septiembre 2021, rec. 106/2021.

⁴² STJUE 11 noviembre 2020, C-300/19, *UQ c. Marclean Technologies, S.L.U.*, doctrina asumida por el Tribunal Supremo en sus sentencias 9 diciembre 2020, rec. 55/2020, y 21 julio 2021, rec. 2128/2018.

⁴³ El contenido esencial de la comunicación inicial debe de contener los siguientes extremos según el art. 51.2 ET: «a) La especificación de las causas del despido colectivo

serie de consultas (o consulta-negociación) con los representantes de los trabajadores, cuyo contenido mínimo debe versar «sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad»; así como, por último, por un deber de notificación a la autoridad competente a través de la copia de la comunicación inicial a los representantes de los trabajadores. Veamos en los siguientes apartados, por tanto, si el procedimiento de despido colectivo y sus diferentes fases son coherentes con la promoción de negociación de medidas sociales de acompañamiento alternativas o complementarias al despido colectivo.

3.2. La inexistencia de preferencia legal de medidas de flexibilidad interna frente al despido colectivo

Resulta expresivo indicar que incluso desde antes del inicio del procedimiento de despido colectivo no existe preferencia legal por medidas de flexibilidad interna frente al despido. Según reiterada jurisprudencia, ante la inexistencia de previsión legal expresa, el empresario es libre de decidir si acude a mecanismos de flexibilidad interna o externa, como es el despido colectivo, siempre que la causa alegada sea razonable en relación con los despidos propuestos. De lo contrario, si el juez declara improcedente un despido por entender que era más idóneo un mecanismo de flexibilidad interna estaría realizando un “juicio de oportunidad” que la ley no permite⁴⁴. Es decir, el control judicial debe de circunscribirse a que la causa del despido colectivo sea de tal entidad que justifique el número de despidos llevados a

conforme a lo establecido en el apartado 1 (presentando, asimismo, la memoria de las causas según lo previsto en el RD 1483/2012, de 29 de octubre). b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido. c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. d) Periodo previsto para la realización de los despidos. e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos. f) Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo. g) Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de esta en los plazos legales».

⁴⁴ *Cfr.* STS 28 febrero 2018, rec. 1731/2016; STS 26 marzo 2014, rec. 158/2013; STS 27 enero 2014, rec. 100/2013. Respecto a la facultad de que el empresario decida alternativamente acudir a un ERTe o a un despido colectivo por las mismas causas, *cfr.* STS 16 diciembre 2021, rec. 210/2021.

cabo o propuesto, sin entrar a valorar otras medidas que quizás hubieran sido más idóneas, tales como medidas alternativas o complementarias al despido colectivo, pues solo han de excluirse «en todo caso, como carentes de “razonabilidad” y por ello ilícitas, aquellas decisiones empresariales, extintivas o modificativas, que ofrezcan patente desproporción entre el objetivo legalmente fijado y los sacrificios impuestos a los trabajadores»⁴⁵. Más bien se trata de un control de razonabilidad sobre un juicio de mínimos, esto es, sin poder descartar la causa del despido porque exista una medida empresarial que se hubiera podido tomar que, por ser menos traumática o lesiva para los derechos de los trabajadores, hubiera sido más apropiada⁴⁶. En otras palabras, como indica el propio Tribunal Supremo, «hay que entender que el canon de control que la ley establece no se corresponde con lo que se ha llamado un control de óptimos, consistente en que el órgano judicial verifique que la medida adoptada ante la situación negativa es la más adecuada – en sentido técnico gestión empresarial o en términos de coste social –, sino a un control del supuesto de hecho en el sentido de que ese órgano debe limitarse a verificar si la situación fáctica es la prevista en la norma para determinar la procedencia del despido, con independencia que pueda ser posible otra que a juicio del órgano que realiza el control resultara más adecuada»⁴⁷. En este sentido, para autorizada doctrina la eliminación del elemento teleológico de la definición causal ha supuesto un aumento del poder de gestión unilateral del empresario, así como ha dificultado el control judicial del elemento causal al introducirse mayores posibilidades de alegación de despido colectivo o bien al reducir la gravedad o actualidad exigible para las extinciones⁴⁸.

Es más, tras la reciente reforma laboral de 2021⁴⁹, fruto del acuerdo en sede de concertación social, no se ha introducido finalmente, aunque se preveía en algún borrador⁵⁰, una preferencia legal en el ET. A pesar de que en determinadas situaciones coyunturales el legislador ha optado por

⁴⁵ STS 26 marzo 2014, cit.

⁴⁶ *Vid.* J.R. MERCADER UGUINA, A. DE LA PUEBLA PINILLA, *Los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada*, Tirant lo Blanch, 2013, p. 36.

⁴⁷ STS 26 marzo 2014, cit.

⁴⁸ Véase J.L. MONEREO PÉREZ, *El despido colectivo en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y su incidencia en el derecho interno*, cit., p. 322.

⁴⁹ RD-Ley 32/2021.

⁵⁰ «El Mecanismo de Sostenibilidad en el Empleo será preferente frente a las extinciones por causa económica, técnica, organizativa o de producción, debiendo la empresa motivar suficientemente en el caso de extinción por estas causas que el mecanismo del presente precepto [47-*bis* ET] es inviable para resolver de modo proporcionado y razonable la situación en la que se encuentra la empresa» (propuesta en borrador del apartado 8 del art. 47-*bis* ET).

promocionar medidas de flexibilidad interna, como la suspensión del contrato de trabajo o la reducción de jornada frente al despido (como ha ocurrido en el caso de la Covid-19, la erupción del volcán de La Palma o la guerra de Ucrania), y se han demostrado sus efectos positivos en la situación del mercado de trabajo, no se ha optado por introducir una suerte de preferencia legal o de prioridad aplicativa de medidas de flexibilidad interna. La reforma laboral de 2021 no ha modificado la regulación del despido colectivo, más allá de la derogación de la DA 16ª ET para el despido colectivo en el sector público, lo cual provoca que, junto con la interpretación jurisprudencial comentada, la figura del despido colectivo no sea considerada jurídicamente en la actualidad como una medida de *ultima ratio*⁵¹.

3.3. La propia regulación de las medidas sociales de acompañamiento en el procedimiento de despido colectivo

3.3.1. Del plan de acompañamiento social al plan de recolocación externa

La reforma laboral de 2012 también afectó a la regulación de las medidas sociales de acompañamiento en el despido colectivo. Antes de la modificación, el empresario estaba obligado a entregar un plan de acompañamiento social junto con la comunicación inicial si la empresa tenía 50 o más trabajadores. Una obligación que se introdujo por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en un intento de que el empresario se hiciera responsable de los efectos negativos que su decisión empresarial de despedir provocaba sobre el empleo, reconociendo a los trabajadores el derecho no solo a una indemnización económica, sino otra serie de derechos frente al despido,

⁵¹ Para J.J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, *op. cit.*, p. 762, otra interpretación jurídica es posible si se atiende al escalonamiento de las distintas medidas de reestructuración empresarial que establece el ET, junto con el principio de proporcionalidad que se aplica en el control judicial. Además, la reforma laboral de 2021 ahonda en este sentido cuando establece la prioridad de medidas de reducción de jornada frente a suspensión del contrato (art. 47.7 ET), y cuando reconoce en su exposición de motivos que los ERTE se constituyen como «fórmula alternativa y prioritaria a las extinciones». Además, este autor defiende que «el despido colectivo no suele ser, por tanto, la primera de las alternativas barajadas por el empresario, incluso cuando la gravedad de la situación pudiera inclinar su criterio a tal decisión» (*ibidem*, p. 764).

aunque desgraciadamente la cultura negocial siguió muy centrada en la “monetización” de las extinciones⁵².

En la actualidad, esta obligación ha sido sustituida por la presentación de un plan de recolocación externa, a través una empresa de recolocación privada para el caso de que el despido afecte a más de 50 trabajadores (art. 51.10 ET)⁵³, siempre que la empresa que despide no se encuentre sometida en procedimiento concursal. Se trata, en fin, de la contratación de unos servicios de recolocación o de *outplacement* con un agente privado de intermediación o una agencia de colocación especializada⁵⁴, para que los profesionales que deban buscar un nuevo empleo lo encuentren, de forma que satisfaga sus expectativas en el menor plazo posible⁵⁵. El art. 51.10 ET indica que «dicho plan, diseñado para un periodo mínimo de seis meses, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo». Es un plan que, por ende, se aleja de la tutela indemnizatoria del trabajador despedido y se focaliza más sobre la dimensión “empleativa” o de la empleabilidad de los trabajadores excedentes⁵⁶. No obstante, como se tendrá ocasión de comentar, a raíz de la escasa exigencia en el nivel de cumplimiento dicha obligación se ha convertido más en una obligación de medios que de resultado.

En la línea de lo expuesto, tras la reformulación del art. 51 ET en el año 2012, el apartado que se ocupa ahora del procedimiento de consulta-negociación suprime cualquier referencia al plan de acompañamiento social. En concreto, el art. 51.2 ET solo se refiere a las medidas sociales de acompañamiento, como “herederas” del antiguo plan social y como

⁵² Vid. J.M. SERRANO GARCÍA, *El plan social en los despidos colectivos*, Lex Nova, 2002, pp. 65-66 y 101 ss.

⁵³ También puede ocurrir que se alcance el umbral de 50 extinciones junto con las denominadas «extinciones asimiladas» a las que se refiere el art. 9.5 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 (RPDC), por «motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores».

⁵⁴ Las agencias de recolocación que deseen intermediar en el mercado de trabajo deberán de presentar con carácter previo una declaración responsable ante el servicio público de empleo competente (art. 43, Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo).

⁵⁵ Para C. SÁEZ LARA, *Espacios y funciones de las empresas de recolocación*, en *Temas Laborales*, 2010, n. 107, pp. 338-339 y 343, la actividad de recolocación o de *outplacement* consiste principalmente en proporcionar servicios de apoyo, información y asesoramiento para la búsqueda de un nuevo empleo (que también puede ser por cuenta propia) al objeto de conseguir que el trabajador gestione con éxito su propio “proceso de recolocación”.

⁵⁶ Véase J.L. MONEREO PÉREZ, *El régimen jurídico de los despidos colectivos después de la reforma de 2012*, cit., p. 340.

contenido mínimo de las consultas, aunque sin que exista la obligación de presentar un plan junto con la documentación inicial si la empresa tiene 50 o más trabajadores, lo cual supone un hito fundamental respecto a las anteriores regulaciones⁵⁷. Ahora lo que debe de entregarse si se despiden a más de 50 trabajadores es estrictamente un plan de recolocación que se aporta en el inicio del procedimiento en una versión “provisional” o “inicial”, ya que este plan normalmente sufrirá variaciones a lo largo del período de consultas, fruto de su concreción o ampliación. Es por ello que se denomina al plan de recolocación externa como un “plan dinámico”⁵⁸, sin perjuicio de que tenga que entregarse su versión definitiva con la finalización del procedimiento de despido colectivo, ya sea en el acuerdo o en la correspondiente comunicación final de la decisión empresarial⁵⁹.

Como se puede observar, el límite numérico para exigir una medida social de acompañamiento obligatoria se ha incrementado, pues antes se exigía un tamaño de la empresa de 50 personas y ahora se exige un número superior a 50 despidos. Con ello, también se incrementa la gravedad del despido para que exista una medida social de acompañamiento obligatoria, que ahora principalmente está destinada para los despidos en grandes empresas o en empresas con estructura de grupo⁶⁰ (y que se circunscribe a la recolocación externa de los trabajadores despedidos). Además, la doctrina viene defendiendo que estos planes de recolocación externa se han convertido en un mero trámite⁶¹, a través del cumplimiento de una serie de formalidades (“recolocación de papel”). A ello contribuye que no se haya previsto por lo general una colaboración público-privada con los servicios públicos de empleo españoles que garantice el real y efectivo cumplimiento de los planes de recolocación externa⁶², al margen del control formal que el art.

⁵⁷ Vid. E. TERRADILLOS ORMAETXEA, *Las medidas de acompañamiento social y los planes de recolocación externa en los despidos colectivos tras la reforma de 2012*, en *Revista de Derecho Social*, 2013, n. 64, p. 63 ss.

⁵⁸ Véase S. ALCÁZAR ORTIZ, *El despido colectivo en la empresa. Causas, procedimiento y control judicial*, Lex Nova, 2015, p. 166.

⁵⁹ «El contenido del plan de recolocación podrá ser concretado o ampliado a lo largo del periodo de consultas, si bien al finalizar el mismo deberá ser presentada su redacción definitiva» (art. 9.4, RPDC).

⁶⁰ Vid. E. TERRADILLOS ORMAETXEA, *Las medidas de acompañamiento social en los procesos de reestructuraciones de empresas*, en AA.VV., *op. cit.*, p. 313.

⁶¹ Para L. PÉREZ CAPITÁN, *El despido colectivo y las medidas de suspensión y reducción temporal de jornada*, Aranzadi, 2020, pp. 216 y 219, el plan de recolocación externa es uno de los fracasos más importantes de la reforma laboral de 2012, pues se trata de una mera carga formal, más o menos onerosa para las empresas, con una escasa efectividad.

⁶² En este sentido, *cf.* C. MOLINA NAVARRETE, *La gestión pública de los “ERTE” (regulación temporal de empleo) y de los “ERE” (regulación extintiva) en el autogobierno andaluz: balance y perspectivas pospandemia*, en *Temas Laborales*, 2021, n. 160.

51.10 ET atribuye al servicio público de empleo competente⁶³. Es más, el tenor literal del art. 51.10 ET obliga a que el empresario contrate directamente con una empresa externa los servicios de recolocación, impidiendo que dicho empresario pueda asumir personalmente la obligación del plan de recolocación externa, así como que pueda acudir a los servicios de recolocación que ofrece el servicio público de empleo, afectando a la libertad de empresa e incrementando los costes de unas empresas ya de por sí dañadas, al menos en el despido colectivo por causas económicas⁶⁴. Algo que se pretende revertir, siquiera sea de forma parcial, con la nueva Ley 3/2023 (en especial, art. 44)⁶⁵.

3.3.2. Medidas alternativas o complementarias al despido como contenido de las consultas

Más allá del plan obligatorio de recolocación externa para más de 50 despidos, se deduce que el resto de las medidas alternativas o complementarias al despido colectivo solo están destinadas para su negociación a lo largo de las consultas con los representantes. Recuérdese que el contenido de las consultas, en clara sintonía con lo expuesto en el art. 2.2 de la Directiva 98/59/CE, debe de «versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad». Ello quiere decir que las consultas deberán de dirigirse a alcanzar un acuerdo sobre las medidas, en primer lugar, para evitar el despido o, si ello no fuera posible, para reducir el número de extinciones; o bien para atenuar los efectos del despido, a través de medidas que ayuden al futuro empleo de las personas afectadas⁶⁶. No obstante, a pesar de que la negociación de medidas alternativas o complementarias al despido colectivo es contenido mínimo (y esencial) del procedimiento de consulta-negociación en el despido colectivo, es

⁶³ «La autoridad laboral, a través del servicio público de empleo competente, verificará la acreditación del cumplimiento de esta obligación y, en su caso, requerirá a la empresa para que proceda a su cumplimiento».

⁶⁴ Cfr. C. SÁEZ LARA, *Reestructuraciones empresariales y despidos colectivos*, cit., p. 130, y J. CRUZ VILLALÓN, *Hacia una nueva concepción de la legislación laboral*, en *Temas Laborales*, 2012, n. 115, p. 32.

⁶⁵ Esta idea es desarrollada *infra*, § 4, *Diagnóstico y propuestas de mejora*.

⁶⁶ *Vid.* M.Á. FALGUERA BARÓ, *El procedimiento del despido colectivo y el desarrollo del periodo de consultas: criterios judiciales*, Bomarzo, 2015, p. 104.

necesario adelantar que el diseño normativo vigente es insuficiente para garantizar una efectiva negociación de medidas sociales de acompañamiento que, en la práctica, queda en manos de la buena voluntad negocial de la empresa y de los representantes de los trabajadores⁶⁷.

En primer lugar, resulta llamativo que, entre la documentación inicial del despido colectivo, que es de sumo interés pues prefigura el debate y las negociaciones durante el procedimiento de consulta-negociación, no se incluya una referencia a las medidas sociales de acompañamiento. Ni el art. 51.2 ET ni los arts. 3, 4 y 5 RPDC incluyen entre los extremos de la comunicación inicial una previsión expresa con el fin de que el empresario tenga que incorporar una serie de propuestas en materia de medidas alternativas o complementarias al despido colectivo en el inicio del procedimiento⁶⁸.

Para cierto sector doctrinal «que en la antesala de las consultas los representantes de los trabajadores no dispongan de la documentación relativa a las medidas sociales de acompañamiento (MSA), si no es un resultado automático, introduce dudas razonables respecto de la eficacia de ese posterior período de consultas»⁶⁹. Cabe preguntarse cómo podrán negociarse durante la consulta-negociación medidas sociales de acompañamiento, si el banco social no cuenta con la documentación correspondiente desde el comienzo, habida cuenta de la premura de los plazos. Y no se olvide que estas propuestas no estarán incluidas en la comunicación inicial y, por tanto, tampoco serán objeto de control por parte de la autoridad laboral, que no recibirá copia de este extremo, sin que pueda verter advertencias o recomendaciones acerca de su contenido⁷⁰.

⁶⁷ Sobre esta idea, véase F. NAVARRO NIETO, *op. cit.*, p. 272. Es muy expresivo M.À. FALGUERA BARÓ, *op. cit.*, p. 105, cuando indica que «el legislador se limita esencialmente a “mostrar” sus deseos (de promoción de medidas sociales de acompañamiento), sin apenas normas imperativas».

⁶⁸ En efecto, el art. 7.1 RPDC, tras reproducir el contenido de las consultas del art. 51.2 ET, indica que «a tal fin los representantes de los trabajadores deberán disponer desde el inicio del periodo de consultas de la documentación preceptiva establecida en los artículos 3, 4 y 5 y las partes deberán negociar de buena fe».

⁶⁹ E. TERRADILLOS ORMAETXEA, *Las medidas de acompañamiento social en los procesos de reestructuraciones de empresas*, cit., p. 314.

⁷⁰ *Cfr.* art. 6.4, RPDC: «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. Si durante el periodo de consultas la Inspección de Trabajo y Seguridad Social observase que la comunicación empresarial no reúne los requisitos exigidos, lo comunicará, antes de la finalización de aquel, a la autoridad laboral para que proceda conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior. La advertencia de la

Algún autor defiende, sobre base de un criterio lógico-jurídico, que si las medidas sociales de acompañamiento son contenido obligatorio de las consultas se deberán de incluir en la documentación, aunque no se llegue a acuerdo sobre el particular o sobre su contenido. Ello queda reforzado por el tenor literal de la Directiva 98/59/CE en el art. 2.3.a, por el que el empresario deberá de proporcionar «toda la información pertinente» para permitir que los representantes de los trabajadores puedan formular propuestas constructivas⁷¹. Sin embargo, como se comentará con posterioridad, el control judicial de esta obligación de aportar propuestas de medidas sociales de acompañamiento dependerá en buena medida de la actitud de los sujetos negociadores y, en concreto, del banco social.

En segundo lugar, el art. 8 RPDC recoge un listado abierto, a título ejemplificativo, de las distintas medidas que se pueden negociar durante las consultas, sin que se impida que se negocien otras y, lo más relevante, sin que se obligue a negociar ninguna de ellas en concreto. Entre las medidas destinadas a evitar o reducir los despidos colectivos (medidas alternativas) se encuentran: la recolocación interna dentro de la misma empresa o dentro del grupo empresarial del que forme parte; la movilidad funcional; la movilidad geográfica; las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; el descuelgue convencional; las acciones de formación o reciclaje profesional de los trabajadores que pueden contribuir a la continuidad del proyecto empresarial; y cualquier otra medida organizativa, técnica o de producción dirigida a reducir el número de trabajadores afectados⁷². Y entre las medidas para atenuar las consecuencias de los trabajadores afectados (medidas complementarias) se podrá considerar: el derecho de reingreso preferente en caso de vacante; la recolocación externa de trabajadores a través de empresas de recolocación autorizadas; las acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad de los trabajadores; la promoción del empleo por cuenta propia como autónomos o en empresas de economía social⁷³; las medidas compensatorias de los gastos derivados de la movilidad geográfica o las medidas compensatorias

autoridad laboral a que se refiere este apartado no supondrá la paralización ni la suspensión del procedimiento».

⁷¹ Véase F. NAVARRO NIETO, *op. cit.*, p. 272.

⁷² Dentro de este último inciso se podría incluir, aunque no se mencione expresamente, la suspensión del contrato o reducción de jornada (conocidos como ERTE). *Vid.* E. TERRADILLOS ORMAETXEA, *Las medidas de acompañamiento social en los procesos de reestructuraciones de empresas*, cit., p. 311.

⁷³ Aquí se introduce en la norma reglamentaria una precaución: «siempre que no persigan la continuidad de la prestación laboral de los trabajadores afectados hacia la misma empresa mediante contratos de obras o de servicios o tipos contractuales análogos que tengan por fin la elusión en fraude de ley de las obligaciones dimanantes del contrato de trabajo».

de las diferencias salariales con un nuevo empleo.

También existen otro tipo de medidas, estas sí obligatorias, que se han introducido para frenar la expulsión de trabajadores maduros a través del recurso al despido colectivo y, en concreto, a través de prejubilaciones masivas o jubilaciones anticipadas. Una selección de trabajadores de mayor edad en procesos de despido colectivo que, a pesar de ser avalada por el Tribunal Constitucional en su sentencia 66/2015, de 13 de abril, no solo ha sido potencialmente discriminatoria⁷⁴, sino que ha supuesto una contravención de los planteamientos de prolongación de la vida activa y sostenibilidad de las pensiones públicas⁷⁵, por la vía de una “socialización” de los costes empresariales de despedir⁷⁶.

Por un lado, desde 2001 hasta la actualidad (art. 51.9 ET) existe la obligación de financiar a través de un convenio especial las cuotas a la Seguridad Social por parte de aquellas empresas, no incursas en procedimiento concursal, que despidan a trabajadores de 55 años o más⁷⁷. Por otro lado, la DA 16ª de la Ley 27/2011, de 1º de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, y sus sucesivas reformas han establecido una penalización económica para aquellas empresas de más de 100 trabajadores con beneficios que procedan a despedir a trabajadores maduros (de 50 o más años), en lo que se conoce como aportación económica al Tesoro Público o “cláusula Telefónica” (art. 51.11 ET)⁷⁸. No obstante, si bien se trata de medidas obligatorias que pretenden encarecer y desincentivar la selección de trabajadores maduros en los procedimientos de despidos colectivos, contribuyendo, a su vez, al mayor equilibrio presupuestario, a mi entender estas medidas no son verdaderas medidas sociales de acompañamiento, pues no inciden en la empleabilidad del

⁷⁴ Vid. J.L. MONEREO PÉREZ, *La garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores maduros*, en J.L. MONEREO PÉREZ, J.A. MALDONADO MOLINA (dirs.), *Envejecimiento activo y vida laboral*, Comares, 2019.

⁷⁵ En esta idea B.M. LÓPEZ INSUA, *La protección frente al despido de los trabajadores mayores como elemento para la sostenibilidad de las pensiones*, en *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 2018, n. 1.

⁷⁶ Vid. J.L. MONEREO PÉREZ, *EREs, prolongación de la vida activa y edad de jubilación*, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2010, n. extra., p. 174.

⁷⁷ Un estudio más completo del régimen jurídico de esta medida en A. MUROS POLO, *Configuración general del convenio especial con la Seguridad Social en caso de despidos colectivos que incluyan a trabajadores de 55 años o más: sus aspectos más problemáticos*, en AA.VV., *La encrucijada de las pensiones del sistema español de Seguridad Social (El nuevo Pacto de Toledo y su desarrollo legislativo)*. VI Congreso Internacional y XIX Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, Laborum, 2022.

⁷⁸ Sobre la aportación económica al Tesoro Público destaca el artículo de M.R. MARTÍNEZ BARROSO, *Despidos colectivos de trabajadores de edad avanzada y protección social: entre la discriminación y la eficiencia*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2019, n. 430.

trabajador afectado por el despido, que ya se presupone expulsado del mercado de trabajo, eso sí, a un mayor coste para la empresa y a un menor coste para el Estado⁷⁹.

En tercer lugar, a este listado abierto y ejemplificativo de medidas alternativas o complementarias al despido colectivo a negociar durante las consultas se le añade otro obstáculo: el limitado período de tiempo destinado a la fase de consulta-negociación. El art. 51.2 ET reconoce un período de consultas de duración «no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores». Si comparamos este plazo con el que ofrecen otras legislaciones, como la italiana que destina un período de 45 días a las consultas sindicales, incrementado en 30 días para el caso de la intervención administrativa si no se alcanza acuerdo⁸⁰, se puede llegar a observar el escaso plazo para las consultas que destina la regulación española. Un reducido plazo que dificultará la negociación de medidas alternativas o complementarias al despido colectivo, aún más si se tiene en cuenta que la comisión representativa de los trabajadores no tendrá en su poder una propuesta de medidas sociales de acompañamiento desde el inicio del procedimiento de despido colectivo. Es también cierto que las partes podrán acceder a ampliar el período de consultas, aunque deberán de estar de acuerdo ambas, sin que la representación de los trabajadores pueda obligar al empresario a dilatar la fase de consulta-negociación⁸¹.

Por último, también resulta llamativo que se posibilite la finalización anticipada del período de consultas cuando se alcance acuerdo. El reglamento así lo prevé cuando indica que «no obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, el periodo de consultas podrá darse por finalizado en todo caso cuando las partes alcancen un acuerdo» (art. 7.6 RPDC)⁸². De este modo, el citado precepto exceptúa el cumplimiento de los anteriores apartados del art. 7 con el fin de posibilitar la “finalización precoz”, apartados que se refieren al contenido mínimo de las consultas, la buena fe, el número mínimo de reuniones, el plazo para la primera reunión o la

⁷⁹ Sí que es cierto que al menos el 50% de lo recaudado se consignará en el presupuesto del SEPE para financiar acciones y medidas de reinserción laboral específicas para el colectivo de trabajadores de cincuenta o más años en situación legal de desempleo (DA 16ª.12, Ley 27/2011).

⁸⁰ *Vid.* apartados 6 y 7 del art. 4, *Legge 23 luglio 1991, n. 223*. Plazos que son reducidos a la mitad si el número de trabajadores afectados es inferior a 10 (apartado 8).

⁸¹ Véase C. SÁEZ LARA, *Reestructuraciones empresariales y despidos colectivos*, cit., p. 135.

⁸² El citado artículo también prevé la finalización anticipada cuando no exista posibilidad de alcanzar acuerdo. En concreto, «las partes, de común acuerdo, podrán en cualquier momento dar por finalizado el periodo de consultas, por entender que no resulta posible alcanzar acuerdo alguno, debiendo comunicarlo expresamente a la autoridad laboral».

duración de la fase de consulta-negociación. Y esta finalización anticipada del procedimiento de despido colectivo puede conllevar que exista una ausencia de negociación de verdaderas medidas sociales de acompañamiento, ante la falta de referencia legal expresa de que dicho acuerdo contenga medidas alternativas o complementarias al despido y ante la imposibilidad de que la autoridad laboral pueda entrar a valorar el contenido del acuerdo, más allá de la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho o bien de la obtención indebida de prestaciones por desempleo⁸³. Buena prueba de ello son los casos en los que los sujetos negociadores han optado por elevar las indemnizaciones en las consultas del despido colectivo, muchas veces con extinciones o bajas voluntarias incentivadas, o bien han optado por acudir a mecanismos de expulsión de los trabajadores maduros a través de prejubilaciones.

3.4. El control administrativo de las medidas sociales de acompañamiento: el papel de la autoridad laboral y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Como ya se ha tenido ocasión de comentar, la autoridad laboral no controlará la propuesta de medidas sociales de acompañamiento (ni siquiera su existencia), dirigiendo advertencias al empresario, ya que tal propuesta no se prevé como contenido de la comunicación inicial (*vid.* art. 6.4 RPDC). En cambio, la autoridad laboral sí que controlará la inclusión del plan de recolocación externa dentro de la documentación de inicio del procedimiento, ya que el art. 3 RPDC lo incluye como parte de la comunicación inicial.

Dentro de la fase de consulta-negociación «la autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento» (art. 51.2 ET). En concreto, «la autoridad laboral podrá realizar durante el periodo de consultas, a petición de cualquiera de las partes, o por propia iniciativa, actuaciones de asistencia» y «en especial, podrá dirigir a las partes propuestas y recomendaciones sobre las medidas sociales de acompañamiento y, en su caso, sobre el contenido e implantación del plan de recolocación externa, teniendo en cuenta la situación económica de la empresa» (art. 10.2 RPDC).

⁸³ *Vid.* E. TERRADILLOS ORMAETXEA, *Las medidas de acompañamiento social en los procesos de reestructuraciones de empresas*, cit., p. 318.

De este modo, la autoridad laboral podrá dirigir propuestas y recomendaciones en cuanto a medidas alternativas o complementarias al despido colectivo para evitar, reducir o paliar los efectos del despido, e incluso emitir advertencias en caso de que exista una ausencia de negociación de medidas sociales de acompañamiento que redunde en un ejercicio de mala fe negocial por parte del empresario. Además, en cuanto al plan de recolocación externa la autoridad laboral podrá dirigir advertencias cuando dicho plan no cumpla con los requisitos previstos en el art. 51.10 ET, así como podrá dirigir propuestas o recomendaciones para que el plan de recolocación externa sea acorde con la entidad del despido colectivo, la situación económica de la empresa o la situación de sus propios trabajadores afectados.

No obstante, se trata de una técnica de intervención administrativa que carece de carácter vinculante para las partes, lo que se traduce en una *soft law* de garantía pública de medidas sociales de acompañamiento⁸⁴. Es más, la utilización del verbo “poder” en cuanto a las funciones de asistencia de la autoridad laboral sugiere que no existe la obligación de que la Administración intervenga en todos los procedimientos de despido colectivo, dictando propuestas o recomendaciones. Se posibilita así que operen despidos colectivos sin una intervención directa de la autoridad laboral en la fase central del procedimiento de despido colectivo, la consulta-negociación, sin que se ayude, por tanto, a negociar medidas sociales de acompañamiento⁸⁵.

La autoridad laboral también podrá, asimismo, realizar «las actuaciones de mediación que resulten convenientes con el fin de buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo» (art. 51.2 ET), en la línea del papel que la Directiva comunitaria atribuye a la autoridad pública como “buscadora” o “facilitadora” de soluciones. Sin embargo, dicha función de mediación se encuentra supeditada en la legislación española a la petición conjunta de las partes (arts. 51.2 ET y 10.3 RPDC), lo cual puede suponer en la práctica la existencia de vetos para que la Administración laboral

⁸⁴ El Criterio Operativo 92/2012, de 28 de noviembre, sobre actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) en los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos de reducción de jornada, se sitúa en el mismo sentido cuando indica que las advertencias, observaciones o recomendaciones que efectúa la autoridad laboral «no tendrán carácter compulsivo ni obligatorio, y su aceptación o no por las empresas se enmarca en el ejercicio de su propia responsabilidad», pues la función de la autoridad laboral y de la ITSS «se circunscribe a servir como fórmula para interpellar a la empresa en el correcto ejercicio de esta responsabilidad».

⁸⁵ Sobre la posible falta de intervención de la autoridad laboral, véase C. SÁEZ LARA, *Reestructuraciones empresariales y despidos colectivos*, cit., pp. 85-86.

intervenga como mediadora en los procedimientos de despido colectivo⁸⁶. Además, nada en relación con las medidas sociales de acompañamiento se indica respecto al contenido de la mediación, a diferencia de lo que ocurre en la regulación de las facultades de asistencia.

Respecto a la función que la Directiva 98/59/CE atribuye a la autoridad laboral para «buscar soluciones a los problemas planteados por los despidos colectivos considerados», también es necesario indicar que la normativa española no permite la prórroga del período de consultas o del período en el que los despidos colectivos no pueden surtir efecto. En efecto, ello se traduce en una oportunidad perdida para que la Administración laboral pueda encontrar soluciones, proponiendo medidas alternativas o complementarias a los despidos colectivos, «cuando los problemas planteados por los despidos colectivos considerados corran el riesgo de no encontrar solución en el plazo inicial» (art. 4.3, Directiva 98/59/CE)⁸⁷.

Por último, si la autoridad laboral aprecia que tras la finalización del procedimiento de despido colectivo no se han negociado medidas sociales de acompañamiento, o han sido claramente insuficientes, esta no puede impugnar de oficio el despido colectivo, pues solo podrá instar el control judicial del acuerdo de despido colectivo en caso de que aprecie fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión, o bien si la decisión extintiva obedece a la obtención indebida de prestaciones por desempleo⁸⁸ por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo (art. 148.b, Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS)). Como se puede comprobar el control administrativo sobre

⁸⁶ A. DE LA PUEBLA PINILLA, *El despido por causas empresariales*, en AA.VV., *Reestructuraciones empresariales. XXXI Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. A Coruña, 27 y 28 de mayo de 2021*, cit., p. 213, defiende la eliminación de este veto a través de incluir la mediación a petición de una de las partes.

⁸⁷ Crítico con la inacción normativa del art. 51 ET en cuanto a la prórroga se muestra J. CABEZA PEREIRO, *La flexibilidad interna y su regulación en España, una reflexión en clave crítica de la Reforma Laboral del 2012*, en J.P. LANDA (ed.), *Flexibilidad interna e innovación en la empresa*, Dykinson, 2013, pp. 347-348, donde expresa que «para mayor pesar todavía, casi nada en la Ley 3/2012 expresa una función que le incumba a la autoridad laboral de procurar una solución no necesariamente extintiva del problema económico, técnico, organizativo o de producción [...] retorno a un Derecho del Trabajo tan antiguo como el que promueve la Ley 3/2012 plantea necesariamente esta pregunta: si ha sido bueno desterrar tanto la Administración pública de nuestro marco institucional y normativo de las relaciones laborales».

⁸⁸ El control por esta vía de despidos colectivos a través de prejubilaciones y jubilaciones anticipadas en empresas con beneficios se dificulta por la flexibilidad de las causas empresariales para despedir y el valor reforzado del acuerdo que suele acompañar a estas reestructuraciones empresariales. *Vid.* J.M. SERRANO GARCÍA, *El plan social obligatorio para las reestructuraciones empresariales socialmente responsables*, cit., pp. 212-214.

la verdadera negociación de medidas sociales de acompañamiento es escaso, más allá de que la Administración realice advertencias y estas pueden ser tenidas en cuenta (o no) por parte del Tribunal en caso de eventual impugnación con el fin de valorar la buena fe negocial.

De todo el diseño normativo se deduce que, a pesar de que en principio la nueva regulación del despido colectivo concede un mayor protagonismo a la Administración laboral, esta actuación se encuentra desprovista de normas imperativas y de todas las herramientas que la Directiva comunitaria concede a la autoridad laboral para que cumpla con la función que le corresponde. Es por ello que parte de la doctrina científica entiende que la Administración, por lo general, se limita a una actitud pasiva en la recepción de la documentación inicial o bien al control de meras cuestiones procedimentales del despido colectivo⁸⁹. Para algunos autores la autoridad laboral más que vigilar el verdadero cumplimiento del procedimiento de despido colectivo en el momento o durante su desarrollo, lo que realmente hace es valorar “*a posteriori*” el efectivo cumplimiento de las obligaciones empresariales de información y consulta, sobre todo con la finalidad de comprobar que no existan vicios de voluntad en la consecución del acuerdo (fraude, dolo, coacción o abuso de derecho) o fraude en el acceso a las prestaciones por desempleo⁹⁰. El control administrativo de las medidas sociales de acompañamiento se sigue mostrando, por tanto, muy deficitario, ostentando la autoridad laboral un papel secundario, a través a una intervención basada en técnicas de “Derecho blando”⁹¹.

A mayor abundamiento, al igual que ocurre con la falta de colaboración público-privada en los planes de recolocación externa, la legislación tampoco recoge una referencia expresa a la posible colaboración de la empresa que despide con el Servicio Público de Empleo competente para que se puedan planificar cursos de formación o reconversión de los trabajadores despedidos como medidas sociales de acompañamiento⁹². Si se entiende que las medidas sociales de acompañamiento están especialmente dirigidas a las empresas que están excluidas del plan de recolocación externa (despidos colectivos de 10 a 50 trabajadores), la mayoría de las veces se tratará de pymes, que pueden tener escasa capacidad financiera y limitada capacidad de gestión empresarial, y, por tanto, sería necesario que se

⁸⁹ Vid. E. TERRADILLOS ORMAETXEA, *Las medidas de acompañamiento social en los procesos de reestructuraciones de empresas*, cit., p. 318.

⁹⁰ Véase J.L. GOÑI SEIN, *El nuevo modelo normativo de despido colectivo implantado por la Ley de reforma laboral de 2012*, en *Documentación Laboral*, 2012, n. 95-96, p. 41.

⁹¹ Vid. A. DE LA PUEBLA PINILLA, *op. cit.*, pp. 211-212.

⁹² Véase E. TERRADILLOS ORMAETXEA, *Las medidas de acompañamiento social en los procesos de reestructuraciones de empresas*, cit., p. 317.

trazaran respuestas a nivel sectorial en coordinación con los servicios públicos de empleo, siguiendo la experiencia de las reestructuraciones de sectores en la década de los 2000. «Se trata de disponer en estos casos de respuestas en frío que faciliten una hoja de ruta a estas empresas en una planificación de medidas sociales adaptada a sus características y, sobre todo, apoyada en políticas públicas de tutela del empleo»⁹³.

En cambio, el art. 51.10 ET sí que le atribuye el mero control del plan de recolocación externa al servicio público de empleo competente. En concreto, el tenor literal indica que «verificará la acreditación del cumplimiento de esta obligación y, en su caso, requerirá a la empresa para que proceda a su cumplimiento». Para algunos autores hubiera sido más lógico que la autoridad competente para el control del cumplimiento del plan de recolocación externa hubiera sido la ITSS, pues esta facultad de comprobación está muy ligada con las funciones de este cuerpo inspector y con el procedimiento administrativo sancionador⁹⁴. En efecto, en virtud de este control atribuido *ex lege* si el servicio público de empleo competente aprecia que el plan de recolocación externa está siendo incumplido deberá de advertirlo al empresario y, si este persiste en su incumplimiento, deberá de comunicarlo a la ITSS para que sancione conforme a lo previsto en la infracción administrativa muy grave del art. 8.14 del RDL 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 (LISOS)⁹⁵ (aunque también puede ser que tal infracción sea apreciada por la propia ITSS ya que su informe debe de referirse al plan de recolocación externa y su falta o no de cumplimiento).

En cuanto a las funciones que se atribuyen a la ITSS, esta también podrá realizar funciones de asistencia y mediación, con los límites que ya se han expuesto (art. 10.3 RPDC). De igual modo, la intervención de la ITSS en este sentido no es muy frecuente, reduciendo el papel activo que puede desempeñar dicha institución en el despido colectivo. Valga como ejemplo los datos que recoge el Informe anual ITSS de 2020 que, aunque deben ser tomados con precaución pues no estarán todas las actuaciones

⁹³ F. NAVARRO NIETO, *op. cit.*, p. 272, que también incluye que esta sería una buena medida para aquellos despidos plurales que quedan excluidos de la regulación del despido colectivo.

⁹⁴ Sin embargo, para C. SÁEZ LARA, *Reestructuraciones empresariales y despidos colectivos*, cit., pp. 86-87, es más lógico que la autoridad competente hubiera sido la ITSS ya que esta facultad de comprobación está muy vinculada con el procedimiento administrativo sancionador.

⁹⁵ «El incumplimiento por el empresario de la obligación establecida en el apartado 10 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario en el marco de los procedimientos de despido colectivo».

burocratizadas⁹⁶, muestra que de un total de 1.027 actuaciones no se ha levantado ninguna infracción en acta, se han elevado 11 requerimientos y solo se han realizado 4 mediaciones y consultas.

Otro protagonismo que se le concede a la ITSS en el procedimiento de despido colectivo reside en la emisión de un informe, que es preceptivo, y que se elabora principalmente⁹⁷ a raíz de la comunicación final (arts. 51.2 ET y 11.1 RPDC). En concreto, esta comunicación final incluirá «la documentación correspondiente a las medidas sociales de acompañamiento que se hubieran acordado u ofrecido por la empresa y el plan de recolocación externa en los casos de empresas obligadas a su realización», así como las actas de las reuniones del período de consultas, útiles para valorar si hubo o no efectiva negociación entre las partes (art. 12, apartados 2 y 3, RPDC).

Se trata de un informe que debe de ser «evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas» y cuyo contenido debe de pronunciarse sobre «la concurrencia de las causas especificadas por la empresa en la comunicación inicial», constatando que la documentación aportada es ajustada a la causa alegada, «además de comprobar los extremos de la comunicación y el desarrollo del periodo de consultas» (art. 51.2 ET, modificado por la Ley 3/2023). En especial, art. 11.7 RPDC, prevé que «la Inspección de Trabajo y Seguridad Social deberá informar sobre el contenido de las medidas sociales de acompañamiento que se hayan podido prever y, en especial, comprobará que las empresas obligadas a ello han presentado el plan de recolocación externa a que se refiere el artículo 9 y que éste cumple los requisitos exigidos en dicho artículo».

El Criterio Operativo 92/2012 especifica que el informe deberá de reflejar si las medidas sociales de acompañamiento implantadas se han negociado

⁹⁶ En el mismo sentido, F.J. GÓMEZ ABELLEIRA, *La intervención de la Inspección de Trabajo en los despidos colectivos*, en M. GODINO REYES (dir.), *op. cit.*, p. 484, con el informe de 2014.

⁹⁷ El art. 6.3 RPDC también prevé que se traslade la documentación inicial a la ITSS «a efectos de la emisión del informe». La ITSS también podrá recabar información realizando todo tipo de diligencias y actuaciones, tanto antes como después de finalizado el período de consultas. El Criterio Operativo 92/2012, cit., obliga a que el inspector actuante se reúna con ambas partes, mediante visita o comparecencia y de manera conjunta o separada, debiendo valorarse dicha circunstancia caso por caso, si bien se recomienda la comparecencia conjunta, ya que de este modo no solo se va a poder obtener una mayor exactitud e información, sino que, además, se va a poder constatar la trascendencia de la misma, con la finalidad de escuchar a las partes y obtener los datos necesarios para poder elaborar el informe, sin perjuicio de que se pueda solicitar informaciones adicionales a las partes en el marco de una actuación inspectora ordinaria. En este sentido, F.J. GÓMEZ ABELLEIRA, *op. cit.*, pp. 468-469.

o no y, en su caso, hacer una descripción de dichas medidas, debiendo contemplar cualquier observación que se considere oportuna⁹⁸. Como se puede apreciar del análisis del art. 11.7 RPDC e incluso de lo que se recoge en el Criterio Operativo, se deduce que el inspector se puede limitar a la mera descripción de las medidas sociales de acompañamiento adoptadas, sin ir más allá, aunque sí que será importante, sobre todo para el posterior y eventual proceso judicial, que el funcionario indique la ausencia de negociación de medidas sociales de acompañamiento durante el procedimiento de consulta-negociación o la adopción por parte del empresario de medidas de flexibilidad interna de forma unilateral tras las consultas, pues ello puede suponer mala fe negociadora e incluso vulneración del derecho a la negociación colectiva⁹⁹.

Aunque quizá sería también relevante, y para ello tal vez debería de especificarse en la norma, que el Inspector/a elaborara un informe en el que detallara si las medidas negociadas u ofrecidas se ajustan a la legalidad (en especial en cuanto a la fórmula de cálculo o al método de pago de la indemnización); se pusiera de relieve la coherencia entre lo negociado y lo decidido finalmente para valorar si ha existido negociación de buena fe; así como se destacara si se han atendido o no las sugerencias, recomendaciones o propuestas de la autoridad laboral o de la propia Inspección durante el procedimiento¹⁰⁰. Se puede observar cómo lo que se recoge en la exposición de motivos del RPDC, en virtud de la cual el informe deberá de pronunciarse sobre «el contenido y la suficiencia del plan de recolocación externa y de las medidas sociales de acompañamiento», no es lo que se recoge en el limitado tenor literal del art. 11.7 RPDC.

Según el tenor literal del mencionado art. 11.7, también parece que la ITSS debe de limitarse a exponer que se ha presentado plan de recolocación externa y que este cumple los requisitos del art. 51.10 ET y su desarrollo reglamentario, olvidándose de nuevo de lo que se establece en la exposición de motivos del RPDC, donde se indica que la ITSS deberá de informar sobre el contenido y la suficiencia del plan de recolocación externa. Si no se atiende a un criterio formalista, el Inspector/a deberá de pronunciarse en el informe no solo acerca de la efectiva presentación del plan y del cumplimiento de los requisitos, sino que también deberá de informar acerca de si este plan se ha presentado de forma unilateral por el empresario o se ha negociado, o bien si efectivamente es suficiente atendiendo al número de despidos, la situación de los trabajadores o la situación económica de la

⁹⁸ Véase S. ALCÁZAR ORTIZ, *op. cit.*, p. 245.

⁹⁹ *Vid.* C. SÁEZ LARA, *Reestructuraciones empresariales y despidos colectivos*, cit., p. 183.

¹⁰⁰ Véase F.J. GÓMEZ ABELLEIRA, *op. cit.*, p. 478.

empresa, todo ello para valorar si de verdad ha existido buena fe durante el procedimiento de consulta-negociación.

No obstante, no deben de olvidarse los limitados efectos que puede tener un informe de la ITSS que se emite para su incorporación al “expediente” o “procedimiento” abierto por la autoridad laboral, sin que se notifique a los interesados, y de evacuación tras la finalización del procedimiento de despido colectivo. Para algún sector doctrinal es cuestionable la utilidad de un informe que se emite con posterioridad a la consulta-negociación que, aparte de no ayudar en el propio proceso de consultas, incluye extremos que pueden sembrar dudas sobre la legalidad del despido colectivo (sobre todo si se pronuncia sobre la falta de negociación de buena fe por parte del empresario) y no son puestos en conocimiento de los interesados. Unos extremos que, igualmente, no podrán ser advertidos por medio de la autoridad laboral a las partes durante las consultas, pues serán conocidos por parte de la autoridad laboral cuando seguramente ya se haya adoptado la decisión extintiva¹⁰¹.

Además, respecto a las responsabilidades administrativas, la LISOS no recoge una infracción administrativa específica para los casos en los que el empresario no negocie ninguna medida social de acompañamiento durante el procedimiento de consulta-negociación. La infracción grave del art. 7.7 («la transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos») o la infracción muy grave del art. 8.3 LISOS («proceder al despido colectivo de trabajadores [...] sin acudir» al procedimiento establecido en el art. 51 ET), no parece que pueda dar lugar a sanción ante ausencia de negociación de medidas alternativas o complementarias al despido si el empresario ha entregado adecuadamente la documentación inicial y se ha reunido y ha mantenido negociaciones con los trabajadores “formalmente válidas” durante la consulta-negociación.

Es más, la infracción muy grave del art. 8.14 LISOS solo se refiere al incumplimiento por el empresario de la obligación prevista en el art. 51.10 ET (el plan de recolocación externa) y «de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario en el marco de los procedimientos de despido colectivos». Es decir, se refiere al incumplimiento de aquellas medidas acordadas (previstas en el acuerdo) u ofrecidas por el empresario con la finalización del despido colectivo, sin que tenga cabida la ausencia efectiva de negociación de medidas alternativas

¹⁰¹ *Vid.* F. NAVARRO NIETO, *op. cit.*, p. 297, con cita en A. BLASCO PELLICER, *La extinción del contrato de trabajo en la reforma laboral de 2012*, Tirant lo Blanch, 2013.

o complementarias al despido durante las consultas.

En definitiva, para autorizada doctrina, «una vez más, la actuación de un organismo público, como es la ITSS, si acaso informa sobre la no negociación de las MSA (medidas sociales de acompañamiento), con todo no actúa como garante de que suceda, ni se anuda ninguna sanción ni previsión a las consultas que omiten estas medidas»¹⁰².

3.5. El control judicial de las medidas alternativas o complementarias al despido colectivo

Dentro de los supuestos tasados por los que se puede declarar un despido colectivo como nulo, el art. 124.11 LRJS no reconoce expresamente la ausencia o insuficiencia de negociación de medidas sociales de acompañamiento. Como se puede observar, por un lado, el art. 124.11 LRJS indica que «la sentencia declarará nula la decisión extintiva únicamente cuando el empresario no haya realizado el período de consultas» y, por otro lado, cuando no haya «entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores». Y esta falta de previsión expresa provoca precisamente que el control judicial de la negociación de medidas alternativas o complementarias al despido colectivo se encuentre también debilitado.

La falta de entrega de la documentación prevista en el art. 51.2 ET como supuesto de nulidad del despido colectivo no se aplica, en principio, a la ausencia de propuesta de medidas sociales de acompañamiento. Recuérdese que, como ya se ha indicado, ni el ET ni el Reglamento prevén que el empresario tenga que entregar una propuesta de medidas alternativas o complementarias al despido colectivo como contenido de la comunicación inicial. No obstante, sí que es cierto que el Tribunal Supremo a la hora de interpretar el deber de información del empresario en el despido colectivo ha optado por un criterio finalista, en el sentido de que la información sea útil o “trascendente” (“pertinente” en términos de la Directiva 98/59/CE) para la consulta-negociación.

Para el Tribunal Supremo ni cualquier ausencia de documentación de la prevista legal o reglamentariamente genera automáticamente la nulidad, ni cumplir con toda la documentación prevista en la norma exime de la nulidad si existen otros documentos que han sido solicitados por los representantes de los trabajadores y han acreditado su utilidad. En palabras del Alto

¹⁰² E. TERRADILLOS ORMAETXEA, *Las medidas de acompañamiento social en los procesos de reestructuraciones de empresas*, cit., p. 317.

Tribunal, «la incorrección del despido colectivo por infracción de la obligación informativa vendrá determinada, en consecuencia, por la negativa de la empresa a la aportación de la información solicitada o por su defectuosa aportación, siempre que la solicitud esté justificada puesto que no se puede imponer al empresario la aportación de cualquier documentación no prevista legalmente salvo que quede acreditada su relevancia para la negociación durante las consultas»¹⁰³. De este modo, si la representación de los trabajadores no reclama durante las consultas esta otra documentación (documentación *ad hoc*) e incluso dan por buena la existente, de forma expresa o tácita, no pueden con posterioridad requerir en sede judicial la nulidad del despido colectivo por causa de insuficiencia documental o, en este caso, por ausencia de la documentación pertinente en cuanto a las medidas sociales de acompañamiento.

El art. 124.11 LRJS también atribuye la nulidad al despido colectivo cuando el empresario «no haya realizado el período de consultas». Si bien es cierto que existen determinadas sentencias que han asemejado la falta de negociación de medidas sociales de acompañamiento con la existencia de mala fe negocial y han declarado la nulidad del despido¹⁰⁴, una vez más esta declaración de nulidad del despido colectivo depende de la voluntad de la representación de los trabajadores. Ya sea porque los representantes de los trabajadores no demanden la información correspondiente a las medidas alternativas o complementarias durante el despido colectivo, no propongan o presenten propuestas al plan social¹⁰⁵, o ya sea porque firmen un acuerdo en el que no se prevean medidas sociales de acompañamiento, ello puede obstaculizar que los tribunales comprueben si se ha cumplido o no con el objetivo de las consultas, tal y como prevé no solo el ET sino la Directiva comunitaria.

En concreto, alcanzar un acuerdo con el banco empresarial sin que se hayan negociado verdaderas medidas sociales de acompañamiento puede dificultar ampliamente la impugnación individual por parte de los trabajadores afectados e incluso la impugnación colectiva de los sindicatos

¹⁰³ En este sentido, véase STS 18 julio 2014, rec. 288/2013; STS 23 septiembre 2020, rec. 36/2020; STS 20 octubre 2021, rec. 87/2021.

¹⁰⁴ *Vid.*, entre otras, la STS 20 marzo 2013, rec. 81/2012.

¹⁰⁵ SAN 1756/2013, de 13 de mayo. Para la Audiencia Nacional «no estamos, por tanto, ante una negociación ejemplar, pero no deja de ser cierto, que las representantes de los trabajadores, al margen de las desafecciones genéricas ya citadas, no hicieron ni una sola proposición constructiva, que pudiera considerarse por la empresa, ni para evitar, ni para reducir el número de despedidos, ni criticaron, ni ofrecieron alternativa alguna al plan de acompañamiento social, que se les propuso por la demandada, por lo que no podemos anular el despido por ausencia de voluntad negociadora empresarial, por cuanto las limitaciones de la negociación efectuada son imputables a ambas partes».

no firmantes. Estos sujetos podrán alegar la falta o la insuficiencia en la negociación de medidas alternativas o complementarias al despido colectivo, pero, por lo general, dicha declaración de nulidad se dificultará al topar con el valor reforzado que los tribunales conceden al acuerdo, al ser un producto propio de la negociación colectiva y reconocérsele eficacia vinculante¹⁰⁶. Respecto a la impugnación individual, si bien el Tribunal Constitucional, en su sentencia 140/2021, de 12 de julio, ha reconocido la posibilidad de que los trabajadores a nivel individual discutan las causas, aunque exista acuerdo, desterrando el anterior blindaje del Tribunal Supremo, ello no equivale a que se haya cuestionado la construcción jurisprudencial del valor reforzado del acuerdo alcanzado en consultas¹⁰⁷.

Por ello, para parte de la doctrina, aunque la decisión extintiva prescindiera de medidas sociales de acompañamiento, el despido colectivo podrá ser declarado perfectamente procedente, siempre que esta decisión «inicialmente incumplidora» se “subsane” mediante el acuerdo, incluso afectando a la esencialidad de la información. Así, «la actitud omisiva o complaciente de los representantes del personal en el curso de la negociación validaría los comportamientos incumplidores de la empresa»¹⁰⁸. Y ello no resulta una situación descabellada si se piensa en los numerosos despidos colectivos que han sido negociados y cuyo acuerdo se ha limitado a configurar extinciones incentivadas voluntarias a través de una indemnización superior, muchas veces con el recurso a los planes de prejubilación y a ayudas públicas de distinta índole¹⁰⁹.

En cuanto al incumplimiento del plan de recolocación externa obligatorio, se han venido discutiendo sus consecuencias jurídicas en cuanto a la calificación judicial del despido colectivo. En efecto, la doctrina científica se ha cuestionado si la falta de elaboración del plan de recolocación externa supone o no un incumplimiento de las obligaciones documentales del art. 51.2 ET y, con ello, una causa de nulidad del despido colectivo *ex* art. 124.2.b LRJS, puesto que no es la norma estatutaria la que se refiere al plan como contenido de la comunicación inicial, sino el art. 3.2 RPDC. Más allá de estas dudas, para autorizada doctrina la falta de elaboración y aportación del plan sí que podría dar lugar a la nulidad del despido colectivo sobre la base de que se podría considerar mala fe negocial, al menoscabar

¹⁰⁶ STS 8 noviembre 2017, rec. 40/2017.

¹⁰⁷ Vid. A.V. SEMPERE NAVARRO, *Control individual de la causa del despido colectivo pactado (Caso Ayuntamiento de Ciempozuelos)*, en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 2021, n. 8, p. 8.

¹⁰⁸ E. TERRADILLOS ORMAETXEA, *Las medidas de acompañamiento social en los procesos de reestructuraciones de empresas*, cit., p. 322.

¹⁰⁹ Vid. L. LÓPEZ CUMBRE, *La prejubilación*, en J.L. MONEREO PÉREZ, G. RODRÍGUEZ INIESTA, *Tratado de Derecho de la Seguridad Social*, Laborum, 2017, tomo II, pp. 43-50.

gravemente la función del período de consultas y el papel de los representantes de los trabajadores¹¹⁰. En cualquier caso, en un primer momento la doctrina judicial¹¹¹ y, posteriormente, el propio Tribunal Supremo en su sentencia 26 marzo 2014¹¹² han interpretado que el incumplimiento de los requisitos del plan de recolocación externa (art. 9 RPDC) no está tasado como causa de nulidad del despido colectivo.

En cambio, existen otras sentencias en las que sí se ha declarado la nulidad del despido colectivo en casos de ausencia del plan de recolocación externa¹¹³, aunque no solo por esta razón sino también por la inexistencia de causa justificativa y existencia de mala fe negocial por parte de la empresa, que procuró negociar individualmente las medidas sociales de acompañamiento propuestas a los trabajadores. En este sentido, finalizar las consultas sin acuerdo facilita que se pueda combatir por parte de los representantes de los trabajadores la ausencia de negociación de medidas sociales de acompañamiento y del plan de recolocación externa, sobre todo cuando tales medidas fueron perseguidas de forma activa por la parte social durante la consulta-negociación¹¹⁴.

4. Diagnóstico y propuestas de mejora

A raíz del estudio realizado en el presente trabajo de investigación se puede llegar a concluir que la actual regulación española relacionada con la negociación de medidas alternativas o complementarias al despido colectivo es de carácter ciertamente débil. La ordenación normativa no cuenta con los resortes jurídicos suficientes para garantizar una verdadera negociación de medidas sociales de acompañamiento durante la fase de consulta-negociación del despido colectivo, sobre todo en las pequeñas y medianas empresas que quedan excluidas de la aplicación del plan de recolocación externa¹¹⁵ (aun cuando este tampoco funciona adecuadamente en el resto). Así, mientras algunos autores entienden que la mayoría de los acuerdos de despido colectivo vienen acompañados de algún tipo de medida de

¹¹⁰ Cfr. F. BALLESTER LAGUNA, *La impugnación del despido colectivo*, Tirant lo Blanch, 2013, pp. 77-78, y M.À. FALGUERA BARÓ, *op. cit.*, p. 98.

¹¹¹ Cfr. STSJ Castilla-La Mancha 16 abril 2013, rec. 19/2012, y STSJ Madrid 9 abril 2013, rec. 18/2013.

¹¹² Rec. 158/2013, cit.

¹¹³ Véase SAN 33/2020, de 17 de abril.

¹¹⁴ Vid. E. TERRADILLOS ORMAETXEA, *Las medidas de acompañamiento social en los procesos de reestructuraciones de empresas*, cit., p. 327.

¹¹⁵ En este mismo sentido se pronuncia B.M. LÓPEZ INSUA, *Quiebra, concurso y medidas laborales de supervivencia empresarial*, cit., p. 199.

flexibilidad interna o de acompañamiento¹¹⁶, otra doctrina científica mantiene tras analizar tales acuerdos (con las limitaciones que ello conlleva) que principalmente se han venido negociando medidas económicas para incrementar la indemnización y conseguir bajas voluntarias incentivadas¹¹⁷, sin que se haya avistado un cambio de rumbo reciente¹¹⁸.

Por ello, para intentar revertir esta situación se recogen las siguientes proposiciones de *lege ferenda*.

En primer lugar, sería necesario que, sobre la base de la exitosa experiencia de promoción del ERTE con la crisis de la Covid-19¹¹⁹, se introdujera en la normativa española una preferencia legal de medidas de flexibilidad interna frente a mecanismos de flexibilidad externa y, sobre todo, frente al despido colectivo. No debería de tratarse de una preferencia incondicionada, ya que estaría supeditada a que la empresa efectivamente pudiera optar por una medida de flexibilidad interna alternativa al despido colectivo, siempre que ello fuera posible desde la perspectiva de la situación económica de la empresa en cuestión. En efecto, se trataría de instaurar verdaderamente al despido colectivo como medida de *ultima ratio*¹²⁰.

¹¹⁶ Vid. J.J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, *op. cit.*, p. 773-774.

¹¹⁷ J.M. SERRANO GARCÍA, *El plan social en los despidos colectivos*, cit., p. 101 ss., así lo defiende tras analizar los planes sociales de los expedientes resueltos por la Dirección General del Trabajo desde 1994 hasta la publicación del trabajo, en 2002. A las mismas conclusiones llega la autora en su trabajo [El plan social obligatorio para las reestructuraciones empresariales socialmente responsables](#), cit., cuando analiza los expedientes presentados en los dos últimos años a la fecha de publicación.

¹¹⁸ Vid. F. NAVARRO NIETO, *op. cit.*, p. 279, quien entiende que «las MSA han girado en torno a las medidas para atenuar las consecuencias en los trabajadores afectados, siendo las medidas centrales las indemnizaciones, las bajas voluntarias o jubilaciones anticipadas. Son escasos los acuerdos colectivos que incluyen suspensiones o reducciones de jornadas como soluciones alternativas a los despidos; el resto de medidas de flexibilidad interna suelen ser complementarias y dispersas. Las medidas de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad de los trabajadores suelen ser marginales».

¹¹⁹ La exposición de motivos del RD-Ley 32/2021 señala en este sentido: «El resultado ha sido muy positivo en términos de desacoplamiento de la evolución del PIB con la del empleo, así como de los saldos fiscales (gracias a la amortiguación de los estabilizadores automáticos), en la estabilidad de las relaciones laborales, en el mantenimiento del tejido productivo y del capital humano, así como en las inferiores tasas de desempleo, sin parangón con crisis anteriores».

¹²⁰ Por ejemplo, en la legislación italiana de despido colectivo se prevé que el empresario tenga que justificar en la comunicación inicial las razones por las que estima que no es posible acudir a otras medidas adecuadas para remediar la citada situación y evitar, total o parcialmente, el despido colectivo (art. 4.3, *Legge n. 223/1997*). Sobre las potencialidades de incluir un criterio legal preferencial u obligatorio a favor de considerar la extinción contractual como una medida de carácter subsidiario a las medidas de flexibilidad interna (en concreto, respecto al mecanismo RED), *vid.* J.L. MONEREO PÉREZ, P.G. ORTEGA

En segundo lugar, también sería necesario reforzar la regulación de las medidas sociales de acompañamiento y su negociación durante el procedimiento de despido colectivo, a través de las siguientes propuestas:

- atenuar los niveles de despidos para exigir el plan de recolocación externa obligatorio. Es decir, debería de reducirse el número de despidos necesarios para que rija la obligatoriedad del plan o, más bien, debería de retornarse a la anterior regulación, en la idea de que el límite no esté tanto en el número de extinciones, sino en el tamaño de la empresa (50 o más trabajadores). Algunos informes incluso reclaman que se universalicen los planes de recolocación externa para todo tipo de despidos colectivos y que se amplíe su duración legal¹²¹;
- articular una mayor colaboración o implicación de los servicios públicos de empleo competentes en la implantación y aplicación de los planes de recolocación externa con el fin de que estos cumplan adecuadamente su función: la reinserción profesional del trabajador despedido en un empleo de calidad y adaptado a las nuevas necesidades del mercado de trabajo. “Nuevos vientos” soplan a favor de esta consideración con la nueva Ley de Empleo 3/2023¹²², si bien es cierto que sería necesario una mayor precisión o desarrollo normativo, no solo por introducir como colectivo de atención prioritaria para las políticas de empleo a las «personas trabajadoras provenientes de sectores en reestructuración» (art. 50), sino sobre todo por regular en el art. 44 la actividad de recolocación y establecer que esta «podrá ser desarrollada directamente por el personal de los servicios públicos de empleo o por agencias de colocación», ya sea por obligación legal o ya sea por «iniciativa de los servicios públicos de empleo cuando concurren circunstancias que lo hagan oportuno», prestando especial atención a los trabajadores de 52 años que hayan sido despedidos por despido colectivo (y evitando toda discriminación por razón de edad)¹²³;

LOZANO, [Mecanismo RED de flexibilidad interna y garantía de estabilización del empleo \(Artículo 47 bis del Estatuto de los trabajadores y disposiciones concordantes\)](#), en [Temas Laborales](#), 2022, n. 161, p. 310.

¹²¹ *Vid.* E. SÁNCHEZ TORRES, J. BEL ANTAKI, A. GINÈS I FABRELLAS, M. ZELICH, *Los servicios de recolocación en la práctica: ¿cómo mejorar su efectividad? Informe sobre planes de recolocación*, ESADE (IEL)-LHH, 2015.

¹²² El Plan Trienal para prevenir y reducir el paro de larga duración 2019-2021 (Plan Reincorpora-T) ya apuntaba en este sentido, aunque se critica la falta de transparencia en los resultados del mismo. *Vid.* M.C. AGUILAR GONZÁLEZ, [Desempleo de larga duración. colectivos vulnerables y la reformulación de las políticas activas de empleo](#), en [Lan Harremanak](#), 2021, n. 46, p. 142.

¹²³ El Plan Anual de Política de Empleo para 2022, aprobado por resolución de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social en fecha de 26 de abril de 2022, establece como

- introducir una obligación documental de propuestas de medidas alternativas o complementarias de despido colectivo en la comunicación inicial para que puedan ser efectivamente negociadas durante la consulta-negociación, sin vedar que se puedan elaborar y negociar otras propuestas a lo largo del proceso¹²⁴;
- ampliar el período de consulta-negociación de forma escalonada tanto para empresas de menos de 50 trabajadores como para grandes empresas, sobre todo cuando el despido colectivo se justifique en causas técnicas, organizativas o productivas, con el fin de que se puedan negociar medidas alternativas o complementarias al despido con tiempo suficiente¹²⁵;
- calificar a las personas trabajadoras maduras, junto con los representantes de los trabajadores, como colectivo con prioridad de permanencia en la empresa, para prevenir expulsiones prematuras injustificadas del mercado de trabajo. Aunque también podría ser útil que la empresa tuviera que ofrecer obligatoriamente medidas sociales de acompañamiento específicas o un plan de recolocación externa para este colectivo, en todo caso;
- reforzar la facultad de intervención de la autoridad laboral competente en la búsqueda de soluciones a los despidos colectivos, posibilitando la mediación a petición de una de las partes (evitando los vetos) y la facultad de prórroga del tiempo en el cual no pueden surtir efecto los despidos colectivos con el fin de proponer medidas alternativas o complementarias a los despidos colectivos, en la línea de lo que la Directiva comunitaria permite;
- reforzar, asimismo, las facultades de intervención de la ITSS a través de la notificación del informe a las partes (con un análisis más

uno de los servicios comunes el «apoyo a los procesos de recolocación en los supuestos previstos legalmente».

¹²⁴ Lógicamente, lo que no puede hacerse es sobredimensionar en un momento inicial el despido colectivo para presionar a los trabajadores con el fin de que acepten modificaciones sustanciales de sus condiciones de trabajo, que era lo que realmente y al principio se pretendía por la empresa. En este sentido, *cf.* STS 29 enero 2019, rec. 168/2018.

¹²⁵ Aparte de la mayor extensión de las consultas en la regulación italiana del procedimiento de despido colectivo “común”, la *Legge 30 dicembre 2021, n. 234*, en su art. 1, apartados 224-236, establece un procedimiento previo de consulta-negociación para aquellas empresas de 250 trabajadores o más que decidan cerrar y cesar con la actividad de una sede, establecimiento, filial, oficina o división autónoma radicada en el territorio nacional italiano, siempre que afecte a al menos 50 trabajadores. En este sentido, las empresas deberán de presentar un plan para limitar las extinciones y las consecuencias económicas del cierre y deberán de negociarlo con diferentes partes hasta un máximo de 120 días.

pormenorizado de las medidas sociales de acompañamiento), así como a través de la introducción de sanciones administrativas específicas ante casos de ausencia de negociación de medidas alternativas o complementarias al despido colectivo;

- endurecer el control judicial, extendiendo expresamente la nulidad del despido colectivo a la ausencia injustificada de negociación de las medidas sociales de acompañamiento y a la falta de presentación del plan de recolocación externa obligatorio.

Pero más allá de los cambios normativos mencionados, también es necesario un cambio en la voluntad negociadora de las partes y en la actuación de la Administración laboral en el procedimiento de despido colectivo. La existencia de casos de éxito, como el de *Alcoa*, en el que se ha declarado nulo un despido colectivo ante la ausencia de negociación de medidas sociales de acompañamiento y donde ha sido absolutamente esencial la implicación de las autoridades competentes¹²⁶ y la incansable lucha de los trabajadores afectados, supone buena prueba de que un cambio cultural en la negociación de medidas sociales de acompañamiento es posible y necesario desde la perspectiva de la reestructuración socialmente responsable. Y este nuevo papel activo y preventivo que se le atribuye a los sujetos negociadores debe de venir, por supuesto, acompañado de una regulación que aporte mayores garantías a la verdadera negociación de medidas sociales de acompañamiento.

Los nuevos retos que plantea la Cuarta Revolución Industrial y el cambio climático, acrecentados en un mundo globalizado o interconectado, hacen necesario que se deba promover una implicación ofensiva, proactiva y preventiva de todos los agentes implicados en el conflicto (trabajadores, empresarios y Estado), con el fin de encontrar soluciones alternativas o complementarias al despido colectivo. Soluciones que radiquen en una mejora de la productividad, la innovación y el trabajo decente, para garantizar una transición digital y verde que sea justa. De lo contrario, los potenciales efectos de una regulación del despido colectivo que principalmente permita incrementar la indemnización o expulsar a

¹²⁶ La autoridad laboral dirigió hasta 10 advertencias a la empresa en cuestión, indicándole que no estaba negociando verdaderamente medidas sociales alternativas o complementarias al despido colectivo, pues se mantenía inamovible en su posición inicial. El informe de la ITSS también se manifiesta en el mismo sentido. Además, la administración autonómica y española intervinieron presentando propuestas en la consulta-negociación. Sobre el iter judicial de este caso, véase E. ROJO TORRECILLA, *Caso Alcoa Inespal. Un conflicto social explicado a través de una sentencia y dos autos, que son algo más que resoluciones judiciales*, en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 2021, n. 2, y la STS 28 octubre 2021, rec. 54/2021.

trabajadores maduros del mercado de trabajo, aunque incrementando los costes (apartados 9 y 11, art. 51 ET), podrán ser devastadores, sobre todo si se focaliza la destrucción de empleo en determinadas zonas locales, ahondando en el problema de la despoblación. En este sentido, la adaptación permanente de las empresas a través de la formación deberá de jugar un papel fundamental para garantizar las transiciones ocupacionales y no dejar a nadie atrás, actuando el mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo (art. 47-*bis* ET) como una medida adecuada alternativa al despido colectivo.

En definitiva, es necesario que el plan de acompañamiento social se inserte en una lógica de “negociación colectiva gestional” o “participativa”, por medio de la cual se trate de conciliar la racionalidad económica y la racionalidad social en una dirección de codecisión negocial de los procesos de reestructuración y crisis empresariales¹²⁷. Para ello es igualmente necesario un cambio de modelo que supere la competencia basada en reducción de costes del factor trabajo y se centre en una competitividad por el conocimiento, la calidad y la innovación en la empresa. A ello contribuye la conocida como “flexibilidad ofensiva”, que busca la implicación de los trabajadores en la productividad y calidad del producto a cambio de diversas garantías y ventajas laborales; persigue la participación proactiva y preventiva de todos los agentes implicados en el conflicto (empresa, trabajadores y Estado); otorga preferencia a la estabilidad laboral, la modernización de la tecnología y la formación profesional; así como se construye sobre la negociación colectiva supraempresarial, sin excluir la concertación social ni el convenio de empresa, este último como vía de singularización de las condiciones y de la organización del trabajo.

5. Bibliografía

AGUILAR GONZÁLVEZ M.C. (2021), *Desempleo de larga duración, colectivos vulnerables y la reformulación de las políticas activas de empleo*, en *Lan Harremanak*, n. 46, pp. 114-143

ALCÁZAR ORTIZ S. (2015), *El despido colectivo en la empresa. Causas, procedimiento y control judicial*, Lex Nova

BALLESTER LAGUNA F. (2013), *La impugnación del despido colectivo*, Tirant lo Blanch

¹²⁷ Una propuesta elaborada originalmente por J.L. MONEREO PÉREZ, *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*, cit., p. 101 ss. y explícitamente pp. 106-114.

- BELTRAN DE HEREDIA RUIZ I. (2014), [*Reformas laborales y “asiatización” de las condiciones de trabajo: el tránsito \(inacabado\) hacia el nuevo paradigma de las relaciones laborales*](#), en *IUSLabor*, n. 3, pp. 1-6
- BLASCO PELLICER A. (2013), *La extinción del contrato de trabajo en la reforma laboral de 2012*, Tirant lo Blanch
- CABEZA PEREIRO J. (2013), *La flexibilidad interna y su regulación en España, una reflexión en clave crítica de la Reforma Laboral del 2012*, en J.P. LANDA (ed.), [*Flexibilidad interna e innovación en la empresa*](#), Dykinson
- CRUZ VILLALÓN J. (2012), [*Hacia una nueva concepción de la legislación laboral*](#), en *Temas Laborales*, n. 115, pp. 13-54
- CRUZ VILLALÓN J. (1997), [*La aplicación de la Directiva sobre despidos colectivos*](#), en *Temas Laborales*, n. 44, pp. 27-71
- DE LA PUEBLA PINILLA A. (2021), *El despido por causas empresariales*, en AA.VV., *Reestructuraciones empresariales. XXXI Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. A Coruña, 27 y 28 de mayo de 2021*, Ministerio de Trabajo y Economía Social
- FALGUERA BARÓ M.À. (2015), *El procedimiento del despido colectivo y el desarrollo del período de consultas: criterios judiciales*, Bomarzo
- FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ J.J. (2022), *La flexibilidad interna en el contexto del despido colectivo*, en J.L. MONEREO PÉREZ, J. GORELLI HERNÁNDEZ, M.Á. ALMENDROS GONZÁLEZ (dirs.), *Medidas de flexibilidad interna como alternativa y solución en un nuevo derecho del trabajo garantista. Estudio de flexibilidad funcional, temporal, espacial, sustancial y suspensiva en un marco de reformas laborales*, Comares
- GÓMEZ ABELLEIRA F.J. (2016), *La intervención de la Inspección de Trabajo en los despidos colectivos*, en M. GODINO REYES (dir.), *Tratado de despido colectivo*, Tirant lo Blanch
- GOÑI SEIN J.L. (2012), [*El nuevo modelo normativo de despido colectivo implantado por la Ley de reforma laboral de 2012*](#), en *Documentación Laboral*, n. 95-96, pp. 25-56
- LÓPEZ CUMBRE L. (2017), *La prejubilación*, en J.L. MONEREO PÉREZ, G. RODRÍGUEZ INIESTA, *Tratado de Derecho de la Seguridad Social*, Laborum, tomo II
- LÓPEZ INSUA B.M. (2022), *El plan de recolocación externa para los trabajadores afectados en despidos colectivos*, en P.G. ORTEGA LOZANO, S. GUINDO MORALES (dirs.), *Viabilidad de las empresas, mantenimiento del empleo y medidas de flexibilidad externa en la reestructuración empresarial*, Comares
- LÓPEZ INSUA B.M. (2022), *Quiebra, concurso y medidas laborales de supervivencia empresarial*, en P.G. ORTEGA LOZANO, S. GUINDO MORALES (dirs.), *Medidas de reestructuración interna empresarial desde la perspectiva jurídico-laboral. Las relaciones de trabajo post-Covid-19 y recientes reformas*, Laborum

- LÓPEZ INSUA B.M. (2018), [*La protección frente al despido de los trabajadores mayores como elemento para la sostenibilidad de las pensiones*](#), en *e-Revista Internacional de la Protección Social*, n. 1, pp. 74-109
- MARTÍNEZ BARROSO M.R. (2019), *Despidos colectivos de trabajadores de edad avanzada y protección social: entre la discriminación y la eficiencia*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 430, pp. 15-51
- MERCADER UGUINA J.R. (2016), *El periodo de consultas: la intervención de la autoridad laboral durante el periodo de consultas*, en M. GODINO REYES (dir.), *Tratado de despido colectivo*, Tirant lo Blanch
- MERCADER UGUINA J.R., DE LA PUEBLA PINILLA A. (2013), *Los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada*, Tirant lo Blanch
- MOLINA NAVARRETE C. (2021), [*La gestión pública de los “ERTE” \(regulación temporal de empleo\) y de los “ERE” \(regulación extintiva\) en el autogobierno andaluz: balance y perspectivas postpandemia*](#), en *Temas Laborales*, n. 160, pp. 151-188
- MONEREO PÉREZ J.L. (2022), [*La garantía de los derechos sociales en la Carta Social Europea como ‘Constitución Social’ de la Europa amplia*](#), en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, n. 4, pp. 215-326
- MONEREO PÉREZ J.L. (2019), *La garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores maduros*, en J.L. MONEREO PÉREZ, J.A. MALDONADO MOLINA (dirs.), *Envejecimiento activo y vida laboral*, Comares
- MONEREO PÉREZ J.L. (2017), *Derecho a la información y consulta en los procedimientos de despido colectivo (artículo 29)*, en C. MONEREO ATIENZA, J.L. MONEREO PÉREZ (dirs.), *La garantía multinivel de los derechos fundamentales en el Consejo de Europa. El Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Carta Social Europea*, Comares
- MONEREO PÉREZ J.L. (2017), *La metamorfosis del Derecho del Trabajo*, Bomarzo
- MONEREO PÉREZ J.L. (2015), [*El despido colectivo en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y su incidencia en el derecho interno*](#), en *Temas Laborales*, n. 130, pp. 311-350
- MONEREO PÉREZ J.L. (2014), [*La intervención administrativa en los despidos colectivos*](#), en *Temas Laborales*, n. 125, pp. 261-309
- MONEREO PÉREZ J.L. (2012), [*El régimen jurídico de los despidos colectivos después de la reforma de 2012*](#), en *Temas Laborales*, n. 115, pp. 315-359
- MONEREO PÉREZ J.L. (2010), *EREs, prolongación de la vida activa y edad de jubilación*, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, n. extra., pp. 159-216
- MONEREO PÉREZ J.L. (1994), *Los despidos colectivos en el ordenamiento interno y comunitario*, Civitas
- MONEREO PÉREZ J.L. (1992), *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*, Civitas

MONEREO PÉREZ J.L. (1988), *Las reconversiones industriales en el Derecho del Trabajo*, Universidad de Granada

MONEREO PÉREZ J.L., ORTEGA LOZANO P.G. (2022), *Los modelos de flexibilidad empresarial y jurídico-laboral*, en J.L. MONEREO PÉREZ, J. GORELLI HERNÁNDEZ, M.Á. ALMENDROS GONZÁLEZ (dirs.), *Medidas de flexibilidad interna como alternativa y solución en un nuevo derecho del trabajo garantista. Estudio de flexibilidad funcional, temporal, espacial, sustancial y suspensiva en un marco de reformas laborales*, Comares

MONEREO PÉREZ J.L., ORTEGA LOZANO P.G. (2022), [Mecanismo RED de flexibilidad interna y garantía de estabilización del empleo \(Artículo 47 bis del Estatuto de los trabajadores y disposiciones concordantes\)](#), en *Temas Laborales*, n. 161, pp. 305-334

MUROS POLO A. (2022), *Configuración general del convenio especial con la Seguridad Social en caso de despidos colectivos que incluyan a trabajadores de 55 años o más: sus aspectos más problemáticos*, en AA.VV., *La enrucijada de las pensiones del sistema español de Seguridad Social (El nuevo Pacto de Toledo y su desarrollo legislativo). VI Congreso Internacional y XIX Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, Laborum

MUROS POLO A. (2022), *El fomento de la flexibilidad interna frente al despido ante la crisis de la covid-19: ¿un modelo extrapolable?*, en R. PÉREZ CALLE (coord.), [Empresa, economía y derecho. Oportunidades ante un entorno global y disruptivo](#), Dykinson

NAVARRO NIETO F. (2021), *Medidas sociales de acompañamiento y mantenimiento del empleo*, en AA.VV., *Reestructuraciones empresariales. XXXI Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. A Coruña, 27 y 28 de mayo de 2021*, Ministerio de Trabajo y Economía Social

PÉREZ CAPITÁN L. (2020), *El despido colectivo y las medidas de suspensión y reducción temporal de jornada*, Aranzadi

ROJO TORRECILLA E. (2021), [Caso Alcoa Inespal. Un conflicto social explicado a través de una sentencia y dos autos, que son algo más que resoluciones judiciales](#), en [Revista de Jurisprudencia Laboral](#), n. 2, pp. 1-10

SÁEZ LARA C. (2015), *Reestructuraciones empresariales y despidos colectivos*, Tirant lo Blanch

SÁEZ LARA C. (2010), [Espacios y funciones de las empresas de recolocación](#), en *Temas Laborales*, n. 107, pp. 337-373

SÁNCHEZ TORRES E., BEL ANTAKI J., GINÈS I FABRELLAS A., ZELICH M. (2015), *Los servicios de recolocación en la práctica: ¿cómo mejorar su efectividad? Informe sobre planes de recolocación*, ESADE (IEL)-LHH

SEMPERE NAVARRO A.V. (2021), [Control individual de la causa del despido colectivo pactado \(Caso Ayuntamiento de Ciempozuelos\)](#), en [Revista de Jurisprudencia Laboral](#), n. 8, pp. 1-11

SERRANO GARCÍA J.M. (2009), [El plan social obligatorio para las reestructuraciones empresariales socialmente responsables](#), en *Temas Laborales*, n. 99, pp. 205-236

SERRANO GARCÍA J.M. (2002), *El plan social en los despidos colectivos*, Lex Nova

TERRADILLOS ORMAETXEA E. (2021), *Las medidas de acompañamiento social en los procesos de reestructuraciones de empresas*, en AA.VV., *Reestructuraciones empresariales. XXXI Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. A Coruña, 27 y 28 de mayo de 2021*, Ministerio de Trabajo y Economía Social

TERRADILLOS ORMAETXEA E. (2013), *Las medidas de acompañamiento social y los planes de recolocación externa en los despidos colectivos tras la reforma de 2012*, en *Revista de Derecho Social*, n. 64, pp. 61-86

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

