EL PROCESO ESPECIAL DE DESPIDOS COLECTIVOS

Marcial Amor Pérez - Abogado

La supresión de la autorización administrativa de la autoridad laboral para los despidos colectivos, operada por el Real Decreto-Ley 3/2012 de 10-2, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, ha venido acompañada de nueva modalidad procesal, en el art. 128 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción de lo Social, (LRJS), dentro del Libro II, Título II, Capítulo IV, Sección 2ª: "**Despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor**". Se trata de un proceso ordinario laboral con algunas singularidades, comenzando por su carácter urgente y absoluta preferencia en el despacho judicial, "salvo los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas", (art. 124.6 LRJS); siendo las principales las siguientes:

1.- Supuestos de reclamación: Solamente pueden ser objeto de este proceso especial:

a) Las decisiones empresariales de despido colectivo por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción, adoptadas sin el acuerdo del art. 51.2 LET o sin la autorización del juez de lo mercantil del art. 64.8 LC.

b) Los acuerdos de despido colectivo por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción alcanzados entre el empresario y los representantes de los trabajadores, en el marco del art. 51.2 LET.

c) La resolución de la autoridad laboral que constate la existencia de fuerza mayor; o la decisión empresarial de despido colectivo por fuerza mayor adoptada sin respetar lo establecido en el art. 51.7 ET.

2.- Competencia: Expresamente y exclusivamente se residencia en las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia y de la Audiencia Nacional, en única instancia, siendo el reparto territorial en función del ámbito de extensión de efectos de la decisión empresarial.

3.- Evitación del proceso: Este proceso está eximido por completo de la conciliación y de la reclamación previa, (arts. 64.1, 70.1 y 124.4 LRJS).

4.- Plazo de ejercicio: Es de caducidad y de 20 días de duración, (art. 124.5 LRJS), "desde la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión de despido colectivo adoptada por el empresario al finalizar el período de consultas del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores".

Si bien su duración, es la mismo que para los despidos individuales, el "dies a quo" difiere, siendo para el colectivo la notificación empresarial, y para los individuales el día siguiente al de extinción del contrato de trabajo, (art. 121.1 LRJS).

Son acciones distintas, la colectiva y la individual. El ejercicio de una no paraliza ni impide el de la otra. Solo de llegar a plantearse de los dos tipos, pero no antes, [art. 124.11.b) LRJS], se suspende el trámite de los individuales hasta la resolución firme del colectivo. No se contempla para la caducidad una disposición semejante a la del art. 160.6 LRJS para la prescripción.

5.- Legitimación: La legitimación activa, para demandar, se limita por el art. 124.1 LRJS a "los representantes legales o sindicales de los trabajadores". Los trabajadores individuales afectados no están legitimados, y como precisa el art. 124.10 LRJS se les notificará "una vez firme la sentencia".

Respecto a la legitimación pasiva, el art. 124.3 LRJS solo contiene una previsión especial: "En caso de que el período de consultas regulado en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores hubiera finalizado con acuerdo, también deberá demandarse a los firmantes del mismo."

6.- Motivos tasados de la demanda: La demanda, que ha de cumplir los requisitos generales de forma del art. 80 LRJS, tiene una limitación de contenido importante, pues el art. 124.2 LRJS solo permite la invocación de tres motivos de impugnación:

a) "Que no concurre la causa legal indicada en la comunicación escrita".

b) "Que no se ha respetado lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores".

c) "Que la decisión extintiva se ha adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho."

7.- Acumulación: Aunque no se establece ninguna regla nueva al respecto, de acuerdo a las previsiones prexistentes en la materia, la acumulación de procesos que distintos actores puedan instar contra una misma decisión empresarial o acuerdo de despido colectivo resulta obligada, conforme con los arts. 28.1, 30.1, 25.7 Y 30.3 LRJS.

8.- Tramitación hasta el juicio: Su carácter urgente conlleva que: "Contra las resoluciones de tramitación que se dicten no cabrá recurso, salvo el de declaración inicial de incompetencia", (art. 124.6 LRJS).

El art. 124.7 LRJS ordena al Secretario Judicial que, tras la admisión de la demanda, realice cuatro tareas:

1) "dará traslado de la misma (la demanda) al empresario demandado"

2) "requerirá (al empresario demandado) para que en el plazo de 5 días presente, preferiblemente en soporte informático, la documentación y las actas del período de consultas y la comunicación a la autoridad laboral del resultado del mismo"

3) "En ese mismo requerimiento, (..) ordenará al empresario que, en el plazo de 5 días, notifique a los trabajadores que pudieran resultar afectados por el despido colectivo la existencia del proceso planteado por los representantes de los trabajadores, para que en el plazo de quince días comuniquen al órgano judicial un domicilio a efectos de notificación de la sentencia"

4) "acordará recabar de la Autoridad Laboral copia del expediente administrativo relativo al despido colectivo".

Según el art. 124.8 LRJS "Transcurrido el plazo de 10 días hábiles desde la finalización del plazo para interponer la demanda, el secretario judicial citará a las partes al acto del juicio, que deberá tener lugar en única convocatoria dentro de los 15 días siguientes"

Respecto a la prueba, añade el precepto que "En la citación se acordará de oficio el previo traslado entre las partes o la aportación anticipada, en soporte preferiblemente informático, con cinco días de antelación al acto de juicio, de la prueba documental o pericial que, por su volumen o complejidad, sea conveniente posibilitar su examen previo al momento de la práctica de la prueba".

9.- Sentencia: Al respecto, el art. 124.9 LRJS da tres opciones al Juzgador:

"Se declarará ajustada a derecho la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, acredite la concurrencia de la causa legal esgrimida".

"La sentencia declarará nula la decisión extintiva cuando no se haya respetado lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, u obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas o con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho".

"La sentencia declarará no ajustada a Derecho, la decisión extintiva cuando el empresario no haya acreditado la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva."

10.- Recursos: La Sentencia que dicta la Sala de lo Social, del Tribunal Superior de Justicia o de la Audiencia Nacional, es susceptible de recurso de casación ordinario, ante el Tribunal Supremo, (art. 124.9 LRJS).

11.- Efectos de la sentencia firme: El art. 124.11.b) LRJS, dispone que la sentencia dictada en este proceso "una vez firme tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso individual". Dado su contenido, resulta aplicable el art. 521.1 LEC: "No se despachará ejecución de las sentencias meramente declarativas ni de las constitutivas".