

GUÍA SOBRE

Despidos colectivos en la empresa: cómo actuar dentro del marco legal

CONTIENE:

- Artículo
- Supuesto práctico
- Modelo de escrito



ECONOMIST&JURIST

ARTÍCULO ESPECIALIZADO

Guía sobre despidos colectivos
en la empresa: cómo actuar
dentro del marco legal





LUIS PÉREZ CAPITÁN

Abogado 'Of Counsel' de Sagardoy

CONSIDERACIONES SOBRE LA ÚLTIMA JURISPRUDENCIA DEL SUPREMO SOBRE DESPIDOS COLECTIVOS



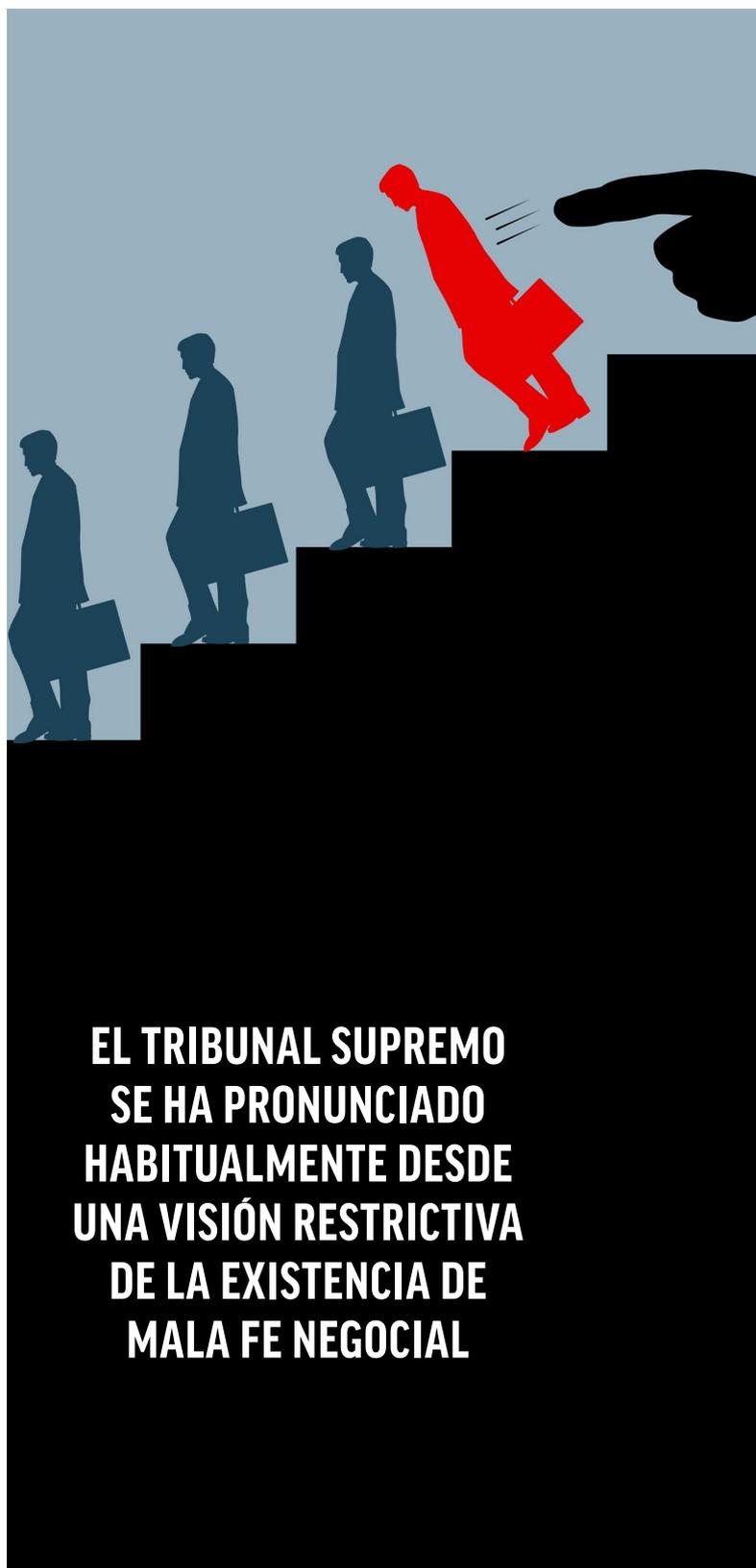
Pocas cuestiones son tan apasionantes en el mundo jurídico laboral como el tratamiento del despido colectivo por nuestros tribunales. En estos conflictos jurídicos, los intereses en juego son de gran calado para todas las partes afectadas por lo que, en consecuencia, extremaran su análisis ante resoluciones que no les han sido propicias. Por ello, la lectura y conocimiento de la más reciente doctrina del Tribunal Supremo al respecto es objeto de permanente atención.

La última doctrina judicial de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo sobre los despidos colectivos no nos ha deparado demasiadas sorpresas, pero sí es extremadamente útil para consolidar algunos aspectos básicos del juego de una herramienta que nunca deja de estar presente en el agitado mercado laboral español.

Cuestiones como la mala fe negocial, el grupo de empresas, el valor reforzado del acuerdo, o el aspecto causal son analizadas sobre la base de una doctrina anterior que en ocasiones se matiza y enriquece.

A comienzos del año 2024, la sentencia núm. 405/2024, de 28 de febrero, nos recordaba la restrictiva concepción del Tribunal Supremo a la hora de afirmar la existencia del grupo de empresa laboral o “patológico”, por oposición al mercantil, en cuanto su apreciación supone la ruptura del velo de la personalidad jurídica de la sociedad individualizada. Y, así, se considera que la “unidad de dirección” no es suficiente para determinar la concurrencia de un grupo de empresas, si no se acredita que se ha ejercido con el ánimo de perjudicar los derechos de los trabajadores. No bastará para admitir la existencia de grupo laboral que las tres mercantiles sean franquiciadas del mismo cliente y que compartan Administrador. También, sobre la cuestión del grupo de empresas laboral, la STS núm. 328/2025, de 22 de abril, después de analizar los elementos clásicos para discernir la existencia del mismo —funcionamiento unitario con prestación indistinta de trabajo en favor de varias empresas del grupo; confusión patrimonial; utilización fraudulenta de la personalidad jurídica; uso abusivo en perjuicio de los trabajadores de la dirección unitaria; y, unidad de caja—.

Reitera su doctrina clásica de que la coincidencia en la dirección de personas comunes no determina la existencia de grupo laboral cuando existen presupuestos y cajas diferenciadas, y las prestaciones de servicios intergrupales se efectúan a precios de mercado puesto que es lógico que existan decisiones y orientaciones comunes en un grupo mercantil.



**EL TRIBUNAL SUPREMO
SE HA PRONUNCIADO
HABITUALMENTE DESDE
UNA VISIÓN RESTRICTIVA
DE LA EXISTENCIA DE
MALA FE NEGOCIAL**

Aun antes, en el complejo campo de la composición de la comisión negociadora por la parte social, la STS núm. 173/2024, de 29 de enero, inadmite la declaración de nulidad del despido colectivo en el que no se constituye una comisión ad hoc ante el deseo unánime la totalidad de los 14 trabajadores que integraban la plantilla de negociar con su totalidad y es que “no es posible que ahora se le quiera obligar a cumplir con unas exigencias legales que ellos mismos no han querido asumir”.

En el campo procesal, la STS núm. 120/2025, de 19 de febrero, afina el campo de acción del art. 124 b) LRJ, entendiendo que abarca a las diversas variedades de despido colectivo irregular, aquellos que se producen al margen del procedimiento del art. 51 ET —por ej.: sin el necesario periodo de consultas— y los despidos colectivos de hecho o fraudulentos —por ej.: cierre tácito del centro de trabajo—. Reseñando, que esta vía extintiva requiere de una voluntad clara empresarial de dar por finalizada la relación laboral lo que no se produce cuando la empresa hipotéticamente cesionaria no acepta la subrogación de los trabajadores, pero la denunciada como cedente los mantiene de alta y en vigencia su relación laboral.

EL NO RESPETO A LOS UMBRALES, SU SUPERACIÓN, NO ACUDIENDO A LA VÍA DEL ARTÍCULO 51 ET, SUPONE QUE EL DESPIDO ES NULO Y NO IMPROCEDENTE



Una de las cuestiones que propician mayor concentración litigiosa es la relativa a la apreciación de la ruptura buena fe negocial.

El Tribunal Supremo se ha pronunciado habitualmente desde una visión restrictiva de la existencia de mala fe negocial.

La sentencia núm. 119/2025, de 19 de febrero, nos recuerda que no existe mala fe negocial cuando se desiste un “ERE anterior, debido a las objeciones planteadas por la autoridad laboral relativas a las obligaciones documentales” y se inicia “un ERE posterior en el que aporte una documentación más completa que permita negociar durante el periodo de consultas y determinar si concurre una causa justificativa del despido colectivo.” Tampoco existe mala fe negocial, conforme a la STS núm. 316/2025, de 10 de abril, cuando no se entrega el libro de facturas correspondiente a un trimestre del ejercicio puesto que la regulación reglamentaria no exige explícitamente tal documento y no se considera preceptivo para la causa alegada.

Y es que, como reiteran las SSTS núm. 1248/2024, de 14 de noviembre y 453/2025, de 21 de mayo, el deber de información de la empresa en el periodo de consultar tiene una naturaleza instrumental al servicio del derecho a una negociación adecuadamente informada sin que proceda la nulidad del despido colectivo por la ausencia de cualquier información requerida sino tan solo de la preceptiva y aquella que resulte relevante, en cuanto útil y pertinente al efecto.

Sin que pueda considerarse vulnerado el principio de buena fe cuando pactado de forma unánime el despido colectivo, incluso por la representación del sindicato impugnante, se cuestionan los criterios de selección que se llevaron al acuerdo y se reclama una información respecto de la que no se reclamó durante el periodo de consultas —STS núm. 452/2025, de 21 de mayo—.

Ni tampoco cuando no se entregan los contratos mercantiles con los clientes de la empresa o los de adquisición de una de entidades empresariales, al no ser relevante a los efectos del conocimiento de la realidad de las causas del despido colectivo —STS 1248/2024—. Tampoco existe mala fe cuando —STS núm. 316/2025— sin elementos adicionales que la demuestren, exclusivamente se aduce que la empresa se ha mantenido sin variación alguna en su postura desde el inicio del proceso negociador.

De importancia son las SSTS núm. 1248/2024, de 14 de noviembre y 453/2025, de 21 de mayo, que, reproduciendo inveterada doctrina anterior, intentan obviar el hueco dejado por el legislador en torno al valor del acuerdo en el proceso de despido colectivo, otorgando al pacto “un valor reforzado” que no existe en el artículo 51 ET y sí en el mecanismo suspensivo del artículo 47.1 ET, y que, si bien, no implica una presunción de la concurrencia de las causas ni impide la impugnación del despido sí impone “a los impugnantes del despido una carga probatoria de especial intensidad” tanto en orden a la negativa a admitir la concurrencia de las causas que lo justifican, como a la hora de cuestionar la adecuación de la documentación entregada por la empresa.



En el apartado de las causas, la STS núm. 174/2025, de 30 de marzo, nos reitera, sobre la base de la doctrina TJUE, que el trasvase de trabajadores a la cesionaria no es justa causa para justificar el despido colectivo, pues ello supondría permitir la vulneración fraudulenta de la normativa comunitaria, utilizándose el despido como herramienta para poder eludir el mantenimiento de las relaciones laborales. La mera desaparición o cese en la contrata no justifica del despido colectivo, es necesario acudir para su justificación a la concurrencia de las causas económicas o productivas.

En cuanto a las causas productivas, se explicita que estas pueden jugar en relación con la empresa en su totalidad o un solo centro —STS núm. 119/2025, de 19 de febrero—. Además, se reitera doctrina anterior, afirmando que concurren las causas productivas cuando se produce una reducción del volumen de actividad, una pérdida o reducción de encargos, que incide en el buen funcionamiento de la empresa —STS núm. 385/2025, de 6 de mayo—, advirtiendo que: “A la Sala no le corresponde hacer un juicio de oportunidad sobre dicha gestión empresarial, estando la función judicial dirigida al análisis de la legalidad de la causa justificativa del despido, la razonable adecuación entre las causas y medida, y la apreciación de posibles vulneraciones de derechos fundamentales”.

Mención que reitera la STS 435/2025 y que contenía la STS núm. 119/2025, la cual hace referencia a la necesaria proporcionalidad de la medida extintiva, entendiendo que “sólo estará justificada, en su caso, allí donde se produzca la situación anormal en que consiste ese desfase entre el volumen de la plantilla y las necesidades que deben cubrirse con ella”.

Por último, respecto al apartado causal, advirtamos que la contratación de trabajadores por otras empresas del grupo en periodos temporales próximos a la extinción colectiva no afecta a la admisibilidad de la causa cuando no nos encontramos ante un supuesto de grupo de empresas patológico o laboral —STS núm. 435/2025—.

El no respeto a los umbrales, su superación, no acudiendo a la vía del artículo 51 ET, supone que el despido es nulo y no improcedente, así lo reitera la STS núm. 174/2025, de 30 de marzo del 2025, considerando que tal nulidad se puede declarar incluso cuando la impugnación se lleva a cabo individualmente por el trabajador despedido al margen de cualquier impugnación colectiva, y



LEGISLACIÓN

- Arts. 47, 51 y 68 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Art. 124 Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

www.globaleconomistjurist.com

ya se vertebre respecto a la empresa o respecto al centro de trabajo —STS núm. 284/2024, de 14 de febrero—. Sin olvidar como reafirman el ATS de 25 de marzo del 2025, núm. de recurso 2939/2024, y la STS núm. 923/2024, de 12 de junio, que por mor del carácter de derecho imperativo de los umbrales del artículo 51 ET, si el número de trabajadores afectados no es superior a las cifras establecidas en dicho precepto en relación con el número de empleados del centro o empresa no puede admitirse la aplicación de esta vía extintiva. No computándose los ceses de los empleados para el cálculo del umbral del art. 51 cuando la causa de la extinción de la relación laboral es la iniciativa del legislador que ha determinado la extinción de una serie de contratos de obra o servicio de carácter temporal —STS núm. 1194/2024, de 15 de octubre—.

Una de las cuestiones de mayor onerosidad para las empresas son las aportaciones económicas al Tesoro Público que deben efectuar las mercantiles con beneficios que realicen despidos colectivos de trabajadores cuando concurren los requisitos normativos.

La primera de las resoluciones versa respecto al cálculo del segundo sumando utilizado para la determinación del canon fijo que concreta la aportación

empresarial. El TS asume que, conforme a la normativa entonces aplicable, sólo se computará “la cotización por jubilación del año del agotamiento de la prestación o subsidio por desempleo que precede al subsidio por desempleo para mayores de 55 años, sin que influya en la cuantía de estas cotizaciones por jubilación, como sumando del canon fijo, la duración de este subsidio por desempleo”. —STS núm. 322/2025, de 11 de abril—.

De mayor enjundia, al afirmar que ante los conflictos en torno a la aportación al Tesoro Público la resolución administrativa del SEPE liquidatoria de la aportación al Tesoro a realizar por la empresa afectada no es ni nula ni anulable de conformidad a los arts. 47.1 y 48 de la Ley 39/2015, por defectos de motivación y por no cálculo de la cuantía a reintegrar individualizadamente cada año concreto —STS núm. 355/2025, de 23 de abril—.

Por último, una referencia a las garantía de la representación de los trabajadores. Nos confirma el TS, que la prioridad de permanencia de aquellos, fruto del artículo 68 b) ET se aplica ante todas las causas de despido del artículo 51.1 y 52 c) y no solo ante las tecnológicas y económicas —STS núm. 1243/2024, de 13 de noviembre—. E&J





JURISPRUDENCIA

Sentencias y Autos de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo recogidas

- núm. 173/2024, de 29 de enero
- núm. 284/2024, de 14 de febrero
- núm. 405/2024, de 28 de febrero
- núm. 923/2024, de 12 de junio
- núm. 1194/2024, de 15 de octubre
- núm. 1243/2024, de 13 de noviembre
- núm. 1248/2024, de 14 de noviembre
- núm. 119/2025, de 19 de febrero
- núm. 120/2025, de 19 de febrero
- núm. 174/2025 de 30 de marzo del 2025
- núm. 322/2025, de 11 de abril
- 25 de marzo del 2025 (ATS), núm. de recurso 2939/2024
- núm. 316/2025, de 10 de abril
- núm. 355/2025, de 23 de abril
- núm. 385/2025, de 6 de mayo
- núm. 452/2025, de 21 de mayo
- núm. 453/2025, de 21 de mayo

www.globaleconomistjurist.com

Casos Reales

SUPUESTO PRÁCTICO

Guía sobre despidos colectivos
en la empresa: cómo actuar
dentro del marco legal

Impugnación individual de despido colectivo. Acto de conciliación. Acuerdo transaccional.

- **Fecha de resolución del caso:** 29/05/2020
- **Número:** 12260
- **Materia:** Derecho Social
- **Especialidad:** / Derecho Social / **Proceso Laboral**
- **Tipo de caso:** Caso Judicial
- **Voces:** CARTA DE DESPIDO, DESPIDO COLECTIVO, DESPIDO IMPROCEDENTE, DESPIDO NULO, INDEMNIZACIONES POR CESE O DESPIDO DEL TRABAJADOR

DOCUMENTOS ORIGINALES PRESENTADOS

- [1. Demanda](#)
- [2. Decreto de admisión de demanda](#)
- [3. Cédula de citación](#)
- [4. Auto estimando acuerdo](#)
- [5. Acuerdo de conciliación](#)

EL CASO

Supuesto de hecho.

La demandante ha prestado servicios por cuenta de la empresa demandada desempeñando sus funciones como analista de aplicaciones en régimen de jornada completa de 40 horas semanales distribuidas de lunes a viernes y percibiendo un salario mensual de 2.780€ con inclusión de la prorrata de pagas extraordinarias. La trabajadora no ostenta la condición de representante legal o sindical de los trabajadores, ni la ha ostentado dentro del último año.

En fecha de 2 de julio de 2019 la mercantil empleadora remitió a la demandante la comunicación por la cual se le comunicaba el "Inicio del Procedimiento de Expediente de Regulación de Empleo" y la "Convocatoria de reunión con apertura simultánea del período de consultas con los trabajadores de la empresa".

Tras dicha comunicación los trabajadores realizaron una votación a los efectos de seleccionar a los trabajadores que formarían la comisión negociadora.

Posteriormente, en fecha 17 de julio de 2019 se llevó a cabo la primera reunión, en la cual la mercantil entregó toda una serie de documentación. La segunda reunión tuvo lugar en fecha 22 de julio de 2019, en la cual se deja constancia por parte de la Comisión Representativa de los trabajadores de lo siguiente: " La memoria entregada aparece como centro de trabajo el domicilio social de la empresa cuando realmente cada trabajador presta servicio en el domicilio del cliente. Que los trabajadores llevan sin percibir salarios desde marzo de 2019, razón por la que la mayoría de los trabajadores ha presentado demandas extintivas constituyendo el presente expediente fraude de ley con el objetivo de reducir el importe de la indemnización a percibir. Que la contabilidad facilitada por la empresa incluye datos que no es posible contrastar.

La tercera y última reunión se llevó a cabo en fecha 25 de julio de 2019, la cual finalizó sin acuerdo entre empresa y trabajadores, comunicándose por parte de la mercantil la "Decisión final de la empresa tras el período de consultas sobre expediente de extinción de contratos de

trabajo”, documento en el que dejan constancia que se procederá al despido de los trabajadores de forma individual con efectos el 19 de agosto de 2019.

Posteriormente, la mercantil remitió vía electrónica a la demandante la carta de despido y el “finiquito”, sin que, por otra parte, se haya puesto a su disposición las cantidades referidas en el expresado finiquito con el que además no se está conforme, dejándose constancia en el mismo de que el despido surtiría efectos en fecha de 19 de agosto de 2019.

Anrte estos hechos, se interpone [Demanda](#).

Objetivo. Cuestión planteada.

- Se declare nulidad del despido y subsidiariamente su improcedencia y se condene a las empresas demandadas al abono de la máxima indemnización establecida para el despido improcedente.

La estrategia. Solución propuesta.

- La mercantil no presentó en el período de negociaciones datos sobre las cuentas de los ejercicios 2018 y 2019, lo que hizo imposible a esta parte verificar si realmente se cumplían o no las causas económicas que la empresa alegaba para llevar a cabo el procedimiento de despido colectivo, existiendo por ello mala fe por parte de demandada, además de no haber acreditado tales extremos, lo que convierte el despido en nulo y subsidiariamente en improcedente.

- La autoridad laboral, requirió a la empresa “documentación que acredite la situación económica alegada por la empresa”, ya que la misma no había sido puesta a disposición, ni de los trabajadores ni de la propia autoridad laboral.

- La mercantil ha comunicado el despido tanto la carta de despido como el finiquito, no se está conforme con ninguno de ambos documentos y además, tampoco ha puesto a su disposición las cantidades referidas en el calendario finiquito, lo que de por si implica la nulidad del despido.

El procedimiento judicial

- **Orden Jurisdiccional:** Social
- **Juzgado de inicio del procedimiento:** Juzgado de lo Social
- **Tipo de procedimiento:** Ordinario
- **Fecha de inicio del procedimiento:** 13-09-2019

PARTES

[Demandante](#)

Trabajadora

[Demandada](#)

Empresa empleadora

PETICIONES REALIZADAS

- Que interesa la acumulación de la presente [Demanda](#) a la ya instada con anterioridad contra las referidas demandadas instando la resolución contractual de la relación laboral por voluntad del trabajador al amparo de lo recogido en el artículo 50.1. b) del Estatuto de los Trabajadores, por impago reiterado de nóminas que asimismo se reclaman en la misma y de la que se desconoce que Juzgado conoce de la misma al no tener constancia de su reparto.

ARGUMENTOS

- Debido a que no se ha llevado a cabo una impugnación colectiva del despido colectivo esta parte acude al derecho que le otorga el artículo 124.13 LRJS, el cual dispone que “El trabajador individualmente afectado por el despido podrá impugnar el mismo a través del procedimiento previsto en los artículos 120 a 123 de esta ley, con las especialidades que a continuación se señalan”, estableciendo en el apartado a).3ª que “El despido será nulo, además de por los motivos recogidos en el artículo 122.2 de esta ley, únicamente cuando el empresario no haya realizado el periodo de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal, o cuando no se hubiese obtenido la autorización judicial del juez del concurso, en los supuestos en que esté legalmente prevista”.

- Por otra parte el artículo 51.2 señala que “La comunicación de la apertura del periodo de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos: a) La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1 [...]”. De lo anterior se ha de reflejar que la mercantil empleadora no entregó en el período de consulta la documentación acreditativa de su supuesta situación económica “negativa”, no existiendo por ello causa para llevar a cabo el despido colectivo.

- Para el supuesto de que no se decretara la nulidad el despido, éste deb catalogarse como improcedente por no cumplirse los requisitos que el Estatuto de los Trabajadores exige para llevar a cabo despidos colectivos.

- Se pone de manifiesto la existencia de lo que la doctrina denomina “grupo patológico de empresas”, según el cual y de acuerdo con ciertos indicios, daría lugar a una responsabilidad laboral de las empresas incluidas en dicho grupo patológico, existiendo por lo tanto un grupo fraudulento de empresas. En el presente supuesto, se pone de manifiesto tal existencia, se hace referencia citando a la STS de 26 de enero de 1998.

NORMAS Y ARTÍCULOS RELACIONADOS

- [Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.](#)
- [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.](#)
- **Artículo 122. Calificación de la extinción del contrato. , Artículo 123. Efectos de la sentencia. , Artículo 124. Despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor. , Artículo 54. Tiempo de la comunicación.** [Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.](#)
- **Artículo 50. Extinción por voluntad del trabajador.** [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los](#)

Trabajadores.

DOCUMENTAL APORTADA

- Acto de conciliación

PRUEBA

Misma que la documentación

RESOLUCIÓN JUDICIAL

Fecha de la resolución judicial: 29-05-2020

Fallo o parte dispositiva de la resolución judicial:

- Se acuerda homologar el acuerdo transaccional alcanzado entre la demandante y la empresa demandada. Así mismo, se tiene por desistida a la demandante de la [Demanda](#).

Fundamentos jurídicos de la resolución judicial:

- El Art. 19.1 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC) de aplicación supletoria en el proceso laboral, reconoce el derecho de los litigantes para disponer del objeto del juicio, pudiendo renunciar, desistir del juicio, allanarse, someterse a mediación o arbitraje y transigir sobre lo que sea objeto del mismo, excepto cuando la ley lo prohíba o establezca limitaciones por razón de interés general o en beneficio de tercero.
- Similares excepciones a este principio general de disponibilidad establecen el Art. 6 del Código Civil, enumerando el Art. 1814 del mismo Cuerpo Legal las materias sobre las que no cabe transacción.
- Por otra parte, el apartado 2º del Art. 19 LEC establece que si las partes pretendieran una transacción judicial y el acuerdo o convenio fuere conforme o previsto en el apartado anterior, será homologado por el tribunal que esté conociendo del litigio al que se pretenda poner fin.
- A su vez, el Art. 206.2 LEC dispone que adoptaran forma de auto las resoluciones judiciales que tengan por objeto la aprobación judicial de transacciones. En consecuencia, vistos los preceptos legales citados, los términos del acuerdo transaccional cuya homologación se solicita de este órgano judicial, que la materia objeto del mismo ni se halla incluida dentro de aquellas sobre las cuales no cabe transacción y que las partes tienen plena capacidad y poder suficiente, procede aprobar el acuerdo suscrito por las partes.

JURISPRUDENCIA

- [Audiencia Nacional, núm. 110/2014, de 13-06-2014. CasosReales.Jurisprudencia. Marginal: 2455603](#)
- [Tribunal Supremo, núm. 225/2018, de 28-02-2018. CasosReales.Jurisprudencia. Marginal:](#)

[70447006](#)

- [Audiencia Nacional, núm. 119/2013, de 12-06-2013. CasosReales.Jurisprudencia. Marginal: 2427655](#)
- [Audiencia Nacional, núm. 25/2020, de 27-02-2020. CasosReales.Jurisprudencia. Marginal: 71720580](#)

FORMULARIOS JURÍDICOS RELACIONADOS CON ESTE CASO

- [Demanda](#)
- [Acuerdo de conciliación](#)

BIBLIOTECA

LIBROS

- [Todo sobre el proceso laboral](#)
- [El despido disciplinario](#)
- [Manual práctico de contratación laboral](#)
- [Qué procedimiento elegir para efectuar despidos](#)

ARTÍCULOS JURÍDICOS

- [La readmisión del trabajador tras un despido improcedente \(septiembre 2017\)](#)
- [Despido del trabajador en I.T :¿improcedente o nulo? \(2ª quincena febrero 2005\)](#)
- [La evolución del despido: la aportación jurisprudencial](#)
- [La protección por despido en la Constitución Europea \(2005\)](#)

CASOS RELACIONADOS

- [Conciliación por despido disciplinario](#)
- [Demanda Nulidad de despido y reintegro al puesto de trabajo. Acuerdo conciliatorio en el acto de conciliación.](#)
- [Despido improcedente. Acuerdo transaccional reconocimiento sobre la improcedencia del despido.](#)
- [Conciliación previa al ejercicio de acciones judiciales.Extinción de la relación laboral.Despido improcedente](#)
- [Extinción de contrato de trabajo por despido disciplinario. Trabajador presenta la papeleta de conciliación por despido improcedente. Reconocimiento de improcedencia por parte de la empresa con abono de indemnización.](#)

Formularios

MODELO DE ESCRITO

Guía sobre despidos colectivos
en la empresa: cómo actuar
dentro del marco legal



AL JUZGADO

....., mayor de edad, con D.N.I. nº, con nº de afiliado a la S.S., y con domicilio en, asistida del letrado , colegiado nº del Ilustre. Col·legi d'Advocats de , con despacho profesional en , con nº de teléfono y correo electrónico , actuando dicho profesional en nombre y representación de la anterior, según designa que se realizará ante el Letrado de la Administración de Justicia en el día y hora que al efecto se señale-, comparece y como mejor proceda en Derecho, DIGO:

Que mediante el presente escrito se formula **DEMANDA DE IMPUGNACION INDIVIDUAL DEL DESPIDO COLECTIVO realizado en fecha por la empresa** , con domicilios en: (1) Domicilio en ; (2) Domicilio en (dirección que consta en ficheros de la Cámara de Comercio de España); (3) **Domicilio en (dirección en la que nos consta que la empresa posee una oficina)**, (y para el caso de no ser posible realizar notificación en las anteriores la misma podría dirigirse al correo electrónico , que lo es de la letrada de dicha mercantil) fundada en el artículo 124.13 de la Ley de la Jurisdicción Social.

Asimismo, **también se dirigen las pretensiones frente al GRUPO DE EMPRESAS** al que pertenece la referida mercantil, compuesto por las siguientes empresas:

-
-
-
-

Las anteriores mercantiles han sido trasladadas aPor lo que rogamos que sean citadas en ambas direcciones.

Además de lo anterior, se solicita que sea citado el virtud de lo dispuesto en el artículo 23.2 de la Ley de Jurisdicción Social.

Todo ello en base a los siguientes,

HECHOS

PRIMERO. – DATOS SIGNIFICATIVOS DE LA RELACIÓN LABORAL.

Que por parte de se han venido prestando servicios por cuenta de la empresa (perteneciente al), desde el, teniendo reconocida la categoría profesional de “.....”, desempeñando sus funciones como “.....” en régimen de jornada completa -.....horas semanales distribuidas de lunes a viernes- y percibiendo un **salario mensual de€** (..... EUROS) con inclusión de la prorrata de pagas extraordinarias. Dichas funciones se han realizado desde el inicio de la relación laboral, en fecha de, en el, con dirección en

SEGUNDO. – NO CONDICIÓN DE REPRESENTANTE LEGAL DE LOS TRABAJADORES.

Que la trabajadora no ostenta la condición de representante legal o sindical de los trabajadores, ni la ha ostentado dentro del último año.

TERCERO. – CONVENIO APLICABLE.

Que en la empresa demandada resulta de aplicación el Convenio Colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid.

CUARTO. – PROCEDIMIENTO DE DESPIDO.

En fecha de la mercantil empleadora (.....) remitió a la Sra. la comunicación por la cual se le comunicaba el “Inicio del Procedimiento de Expediente de Regulación de Empleo” y la “Convocatoria de reunión con apertura simultánea del período de consultas con los trabajadores de la empresa”.

Tras dicha comunicación los trabajadores realizaron una votación a los efectos de seleccionar a los trabajadores que formarían la comisión negociadora, siendo tales representantes D., y

Posteriormente, en fecha se llevó a cabo la **primera reunión**, en la cual la mercantil entregó toda una serie de documentación, la cual se refleja en el acta. La **segunda reunión** tuvo lugar en fecha, en la cual se deja constancia por parte de la Comisión Representativa de los trabajadores de lo siguiente:

“1.- La memoria entregada aparece como centro de trabajo el domicilio social de la empresa cuando realmente cada trabajador presta servicio en el domicilio del cliente.

[...]

4.- Que los trabajadores llevan sin percibir salarios desde, razón por la que la mayoría de los trabajadores ha presentado demandas extintivas constituyendo el presente expediente fraude de ley con el objetivo de reducir el importe de la indemnización a percibir.

5.- Que la contabilidad facilitada por la empresa incluye datos que no es posible contrastar, razón por la que solicitamos copia de los trimestres de IVA del así como el modelo 347 (Relaciones con terceros).

6.- Se solicita igualmente, los contratos que mantienen con las siguientes siete entidades mercantiles ya que en todas estas entidades se comparten socios, administradores y domicilio.

7.- Se solicita también al respecto información sobre cesión patrimonial entre y a la entidad .”

La **tercera y última reunión** se llevó a cabo en fecha, la cual finalizó sin acuerdo entre empresa y trabajadores, comunicándose por parte de la mercantil la “Decisión final de la empresa tras el período de consultas sobre expediente de extinción de contratos de trabajo de la empresa,”, documento en el que dejan constancia que se procederá al despido de los trabajadores de forma individual con efectos el

Posteriormente, en fecha la mercantil remitió vía electrónica a la Sra la carta de despido y el “finiquito”, sin que, por otra parte, se haya puesto a su disposición de la Sra. las cantidades referidas en el expresado finiquito con el que además no se está conforme, dejándose constancia en el mismo de que **el despido surtiría efectos en fecha de**

QUINTO. - DESPIDO NULO Y SUBSIDIARIAMENTE IMPROCEDENTE.

De los hechos expuestos en el apartado anterior esta parte ha de dejar expresa constancia de lo siguiente:

1º.- Cada trabajador prestaba servicios en el domicilio del cliente y no en la oficina de la mercantil ubicada en .

2º.- Debido a que la trabajadora dejó de percibir desde su respectivo salario, esta parte interpuso con anterioridad -en fecha de- una demanda de extinción de la relación laboral por impago de nóminas.

3º.- Que la mercantil no presentó en el período de negociaciones datos sobre las cuentas de los ejercicios y lo que hizo imposible a esta parte verificar

si realmente se cumplían o no las causas económicas que la empresa alegaba para llevar a cabo el procedimiento de despido colectivo, existiendo por ello mala fe por parte de, además de no haber acreditado tales extremos, lo que convierte el despido en nulo y subsidiariamente en improcedente.

4º.- Que la autoridad laboral, en fecha de requirió a la “documentación que acredite la situación económica alegada por la empresa”, ya que la misma no había sido puesta a disposición, ni de los trabajadores ni de la propia autoridad laboral.

5º Que si bien, la mercantil ha comunicado el despido tanto la carta de despido como el finiquito, no se está conforme con ninguno de ambos documentos y además, tampoco ha puesto a su disposición las cantidades referidas en el calendario finiquito, lo que de por sí implica la nulidad del despido.

Por todo lo expuesto esta parte entiende que:

1º.- Debido a que no se ha llevado a cabo una impugnación colectiva del despido colectivo esta parte acude al derecho que le otorga el artículo 124.13 LRJS, el cual dispone que *“El trabajador individualmente afectado por el despido podrá impugnar el mismo a través del procedimiento previsto en los artículos 120 a 123 de esta ley, con las especialidades que a continuación se señalan”*, estableciendo en el apartado a).3ª que *“El despido será nulo, además de por los motivos recogidos en el artículo 122.2 de esta ley, únicamente cuando el empresario no haya realizado el periodo de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal, o cuando no se hubiese obtenido la autorización judicial del juez del concurso, en los supuestos en que esté legalmente prevista”*. A su vez, el artículo 51.2 señala que *“La comunicación de la apertura del periodo de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos: a) La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1 [...]”*. De lo anterior se ha de reflejar que la mercantil empleadora no entregó en el período de consulta la documentación acreditativa de su supuesta situación económica “negativa”, no existiendo por ello causa para llevar a cabo el despido colectivo. Además de lo anterior, la empresa no ha hecho efectivo el pago del finiquito remitido a la Sra....., contenido del cual esta parte discrepa, debido a que la indemnización que corresponde es la señalada para el DESPIDO IMPROCEDENTE.

2º.- Subsidiariamente a lo anterior, esta parte considera que para el improbable supuesto de que no se decretara la nulidad el despido, éste debe catalogarse como IMPROCEDENTE por no cumplirse los requisitos que el Estatuto de los Trabajadores exige para llevar a cabo despidos colectivos -lo cual ya ha sido puesto de manifiesto-.

SEXTO. – GRUPO PATOLÓGICO DE EMPRESAS DEL GRUPO

.....

Debemos poner de manifiesto la existencia de lo que la doctrina denomina “grupo patológico de empresas”, según el cual y de acuerdo con ciertos indicios, daría lugar a una responsabilidad laboral de las empresas incluidas en dicho grupo patológico, existiendo por lo tanto un grupo fraudulento de empresas. En el presente supuesto, se pone de manifiesto tal existencia entre las empresasY y la empresa, ya que, como recoge la STS 1856/2018 de 9 de mayo de 2018, citando a la STS de 26 de enero de 1998, recoge que “*la Jurisprudencia de esta Sala ha estimado en la conjunción de alguno de los siguientes elementos:*

1.- Funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo (SS. de 6 de mayo de 1981 y 8 de octubre de 1987).

2.- Prestación de trabajo común, simultánea o sucesiva, en favor de varias de las empresas del grupo (SS. 4 de marzo de 1985 y 7 de diciembre de 1987).

3.- Creación de empresas aparentes sin sustento real, determinantes de una exclusión de responsabilidades laborales (SS. 11 de diciembre de 1985, 3 de marzo de 1987, 8 de junio de 1988, 12 de julio de 1988 y 1 de julio de 1989).

4.- Confusión de plantillas, confusión de patrimonios, apariencia externa de unidad empresarial y unidad de dirección (SS. de 19 de noviembre de 1990 y 30 de junio de 1993).”

En lo que respecta a la carga probatoria, recoge la **STSJ CAT 10523/2011 de 24 de octubre de 2011** que “*La correcta aplicación de esa doctrina exige que se tengan especialmente en cuenta las reglas sobre distribución de la carga de la prueba que se derivan del art. 217 de la LEC, de forma que una vez que el trabajador acredita suficientemente la concurrencia de datos y elementos de juicio que apuntan la existencia de unidad empresarial, corresponde a las empresas implicadas aportar la prueba necesaria para desacreditar estos extremos, al no ser exigible al trabajador un conocimiento exhaustivo de las interioridades del grupo, estando por el contrario las empresas más cercanas a la fuente de la prueba y disponiendo por ello de la plena posibilidad de acreditar perfectamente que los lazos y vínculos que pudieran darse entre ellas no suponen la existencia de una situación de confusión patrimonial o de plantilla”.*

De lo anterior esta parte deja expresa constancia del funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo, siendo prueba de ello que la trabajadora recibía instrucciones periódicas desde la sección de RRHH (Recursos Humanos) de, los cuales se presentaban como integrantes del

Además, resulta patente el indicio que trae causa de que en todas las referidas empresas consta como administrador, con domicilio en

Existe, por lo tanto, una apariencia externa de unidad empresarial y unidad de dirección, hecho por el cual debe entenderse que estamos ante un grupo patológico de empresas.

SEPTIMO. - ACTO DE CONCILIACION.

Se ha celebrado **Acto de conciliación en fecha finalizado INTENTADO SIN EFECTO, ante la incomparecencia de las demandadas al no haber podido ser localizadas.** Se acompaña Acta señalada de **DOCUMENTO NUMERO ..**

A los anteriores hechos son de aplicación los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I

LEGITIMACIÓN. En conformidad con el artículo 124.13 de la Ley de la Jurisdicción Social.

II

JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA. En conformidad con los artículos 2, 6 y 10 de la Ley de la Jurisdicción Social.

III

PROCEDIMIENTO. De acuerdo con el art. 120 a 124 de la Ley de la Jurisdicción Social.

V

ASUNTO DE FONDO. Nos fundamentamos en el artículo 124.2 de la Ley de la Jurisdicción Social. En el Convenio Colectivo de Aplicación y en el Estatuto de los Trabajadores.

VI

COSTAS. En base al artículo 235.1 de la Ley de la Jurisdicción Social, se impongan costas a la parte.

VII

IURA NOVIT CURIA.

Por lo expuesto,

SUPLICO AL JUZGADO DE LO SOCIAL que, teniendo por presentada esta demanda con sus copias y documentos que se acompañan, la admita a trámite, convoque a las partes a juicio en la debida forma y previo el acto de conciliación, en caso de no avenencia, seguir con los demás trámites procesales hasta dictar en su día, tras el recibimiento del juicio a prueba, Sentencia por la que, estimando la presente demanda,
se declare **La NULIDAD DEL DESPIDO Y SUBSIDIARIAMENTE SU IMPROCEDENCIA** y se condene a las empresas demandadas al **abono de la máxima indemnización establecida para el despido improcedente.**

PRIMER OTROSÍ DIGO: A los Actos de Juicio, la Sra.
comparecerá asistida del letrado D., con despacho profesional en
, Telf. y correo electrónicoy al que faculta para cualquier diligencia a que hubiere lugar en el presente procedimiento, lo que verificará mediante designa apud-acta ante el Letrado de la Administración de Justicia en la fecha que al efecto se señale.

SEGUNDO OTROSI DIGO: Que interesa la **acumulación de la presente** a la ya instada con anterioridad contra las referidas demandadas instando la resolución contractual de la relación laboral por voluntad del trabajador al amparo de lo recogido en el artículo 50.1. b) del Estatuto de los Trabajadores, por impago reiterado de nóminas que asimismo se reclaman en la misma y de la que se desconoce que Juzgado conoce de la misma al no tener constancia de su reparto. Se acompaña señalada de **DOCUMENTO NUMERO ..**, acuse comunicación de en acreditación de su presentación.

Y AL JUZGADO DE LO SOCIAL SUPLICO: Tenga por hechas las anteriores manifestaciones a los efectos oportunos.

En, a