



CUATRECASAS

Tendencias en materia de despidos colectivos

NOVIEMBRE 2024



ÍNDICE

Introducción	4
Laboral España	5
Evolución general de los despidos colectivos en España	6
Personas trabajadoras afectadas	6
Territorios más afectados	7
Sectores y empresas afectados	8
Con o sin acuerdo	11
Recapitulación	12
Claves de los acuerdos de despido colectivo	12
Objeto y alcance del estudio	12
Las causas de los despidos colectivos	14
Número de personas afectadas	15
Criterios de selección	17
Adhesiones voluntarias	19
Indemnizaciones pactadas	22

<i>Cuantías y mejoras indemnizatorias</i>	22
<i>Condiciones de pago</i>	23
<i>Conclusiones</i>	24
Planes de <i>outplacement</i>	24
Prejubilaciones	27
Aportación Económica al Tesoro Público (AETP)	28
Convenio especial de Seguridad Social	30
Comisión negociadora	32
Período de consultas	33
Plazo de ejecución de las extinciones	34
Cese definitivo de la actividad	36
Judicialización de los despidos colectivos	37
Conclusiones y claves de los despidos colectivos	40
¿Cómo podemos ayudarte?	43
Cuatrecasas: quiénes somos	44



Introducción

En el dinámico panorama laboral español, los despidos colectivos emergen como procesos complejos y en constante evolución, cuyo entendimiento resulta crucial para la toma de decisiones estratégicas en el ámbito empresarial.

El presente informe, “Tendencias en materia de despidos colectivos”, elaborado por el grupo de abogados y abogadas de la especialidad de reestructuraciones colectivas con la participación del Área de Conocimiento de Innovación de Cuatrecasas, ofrece una visión práctica y normativa de estos procesos, proporcionando herramientas valiosas para las empresas en la toma de decisiones estratégicas.

Desde el punto de vista metodológico, se ha abordado, por una parte, el estudio de datos globales del Ministerio de Trabajo, a los cuales se dedica el primer bloque de este Informe. Por otra parte, se ha realizado un análisis cuantitativo y cualitativo de una muestra relevante de acuerdos finales de los períodos de consulta de cerca de 40 despidos colectivos, realizados en todo el ámbito nacional entre 2021 y 2023, en los que ha asesorado Cuatrecasas o que son de acceso público, y a los que se dedica el segundo bloque de este documento. De esta manera, el presente trabajo consigue ofrecer una visión amplia y detallada de las reestructuraciones de plantillas en España en este período reciente, antesala del año 2024, a cuyo término podremos revisar la continuidad o no de las tendencias observadas.

A través de este estudio, desvelamos las causas más frecuentes de estos despidos, así como los resultados de la negociación y los criterios de selección aplicados. El informe pone especial énfasis en las indemnizaciones pactadas, las prejubilaciones o los planes de outplacement, que son esenciales para alcanzar un acuerdo y mitigar el impacto de los despidos en las personas trabajadoras, y revisa también los datos oficiales de la Aportación Económica al Tesoro Público (AETP) y de judicialización de los despidos colectivos en el período de referencia.

Al basarse en una selección de acuerdos, el Informe no pretende arrojar conclusiones estadísticas absolutas y generalizables, sino solo tendencias observadas a partir de la muestra analizada.

Este documento no solo es un reflejo de la realidad laboral más reciente, sino que también se proyecta como una guía para la gestión de futuros procesos de reestructuración empresarial. El análisis pretende así enriquecer la comprensión de estos procesos, lo que permitirá anticiparse a los retos que plantea el mercado laboral.

El equipo de abogados especialistas en Derecho Laboral de Cuatrecasas esperamos que este estudio sea útil en la toma de decisiones empresariales complejas y nos comprometemos a continuar este análisis de tendencias en los años venideros con el propósito de compartir nuestro conocimiento y experiencia.

Jordi Puigbó y Jorge Aranz

Laboral España



Rubén Agote

Socio

ruben.agote@cuatrecasas.com



Jorge Aranaz

Socio

jorge.aranaz@cuatrecasas.com



Almudena Batista Jiménez

Socia

almudena.batista@cuatrecasas.com



Juan Bonilla

Socio

juan.bonilla@cuatrecasas.com



Elisabet Calzada

Socia

elisabet.calzada@cuatrecasas.com



Francisco Conde

Socio

francisco.conde@cuatrecasas.com



Rubén Doctor

Socio

ruben.doctor@cuatrecasas.com



Álvaro Fernández

Socio

alvaro.fernandez@cuatrecasas.com



Valentín García

Socio

valentin.garcia@cuatrecasas.com



Ignacio Jabato

Socio

ignacio.jabato@cuatrecasas.com



Isabel Merenciano

Socia

isabel.merenciano@cuatrecasas.com



Gonzalo Palacio

Socio

gonzalo.palacio@cuatrecasas.com



Jordi Puigbó

Socio

jordi.puigbo@cuatrecasas.com



Iker Ramón Prior

Socio

iker.prior@cuatrecasas.com



Javier Sola

Socio

javier.sola@cuatrecasas.com



Lara Vivas

Socia

lara.vivas@cuatrecasas.com

Evolución general de los despidos colectivos en España

Evolución en el periodo 2021-2023

Personas trabajadoras afectadas

Según [datos del Ministerio de Trabajo](#), en el período 2021-2023, el número total de personas trabajadoras afectadas por despidos colectivos, tras una relevante disminución en 2022, registró una evolución ascendente en el año 2023.

El número de personas trabajadoras afectadas por despidos colectivos aumentó en 2023

Gráfico 1
Nº de personas trabajadoras afectadas por despidos colectivos (2021-2023)



Fuente: Ministerio de Trabajo
Gráfico: Elaboración propia

En este gráfico, se muestra el número total de personas trabajadoras afectadas por despidos colectivos en el trienio 2021-2023. El año 2021 fue el que reunió el mayor número de personas trabajadoras afectadas, con un total de 43.662. En el año 2022, el número de personas trabajadoras afectadas por despidos colectivos disminuyó significativamente (un 45 %) al pasar a un total de 24.215. En cambio, durante 2023, se observa que el número volvió a incrementarse hasta un total de 36.505 (un 34 % más que en 2022 aunque todavía con una cifra inferior al total alcanzado en 2021).

Las cifras de 2021 se explican probablemente por el final o la relajación de algunas limitaciones a los despidos y de las medidas de soporte económico a las empresas, adoptadas durante la pandemia del COVID-19, como los ERTE o la limitación de despedir,

lo que pudo conducir a despidos colectivos una vez que las empresas ya no contaban con ese apoyo o limitación temporal.

Durante 2022, la economía comenzó a mostrar signos de recuperación a medida que las restricciones sanitarias se levantaron y la actividad económica se reanudó. Esto pudo permitir a las empresas estabilizarse y reducir la necesidad de despidos colectivos.

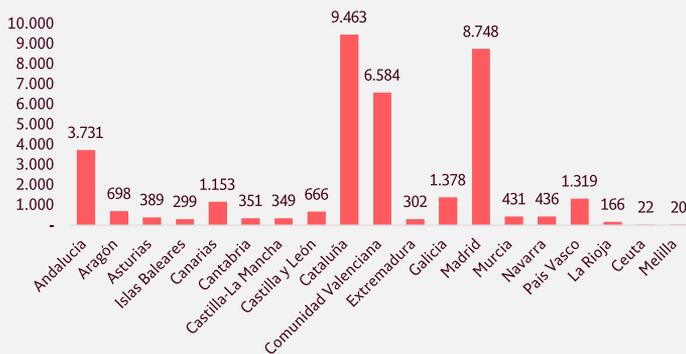
En 2023, sin embargo, factores como la inflación y el aumento de los costes de materias primas y energía afectaron negativamente a las empresas, obligándolas a realizar despidos colectivos para reducir costes y mantenerse viables. La incertidumbre económica a nivel global, incluyendo tensiones geopolíticas, ha generado un entorno económico más inestable, que afecta a las exportaciones y la inversión, lo que ha conducido a un aumento en los despidos colectivos, tendencia que podría mantenerse en 2024.

Territorios más afectados

Las comunidades autónomas con mayor número de empresas afectadas por medidas de reestructuración durante 2023 fueron, por este orden, Cataluña, Madrid, Andalucía, Comunidad Valenciana, Galicia y País Vasco, lo que puede estar relacionado con el mayor peso económico y poblacional de estas comunidades.

Por el contrario, por su menor actividad económica y población, comunidades autónomas como Ceuta, Melilla, La Rioja, Cantabria y Extremadura se situaron en el extremo opuesto, con el menor número de empresas afectadas por medidas de reestructuración.

Gráfico 2
Trabajadores afectados por despidos colectivos por CCAA (2023)

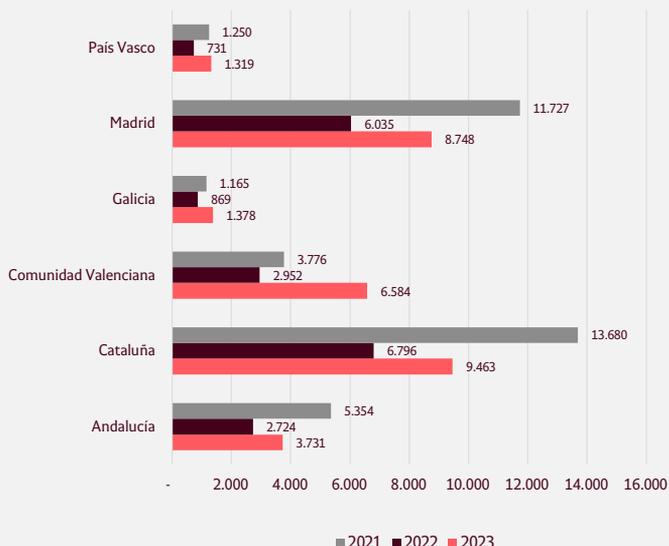


Fuente: Ministerio de Trabajo
Gráfico: Elaboración propia

Cataluña acumuló el mayor número de trabajadores afectados por despidos colectivos en el período 2021-2023

Gráfico 3

Trabajadores afectados por despidos colectivos en las CCAA con más afectación (2021-2023)



Fuente: Ministerio de Trabajo
Gráfico: Elaboración propia

Se observa que Cataluña fue la comunidad autónoma que más personas trabajadoras afectó por despidos colectivos en los tres años, seguida de Madrid, Andalucía, Comunidad Valenciana, Galicia y País Vasco. Durante todos los ejercicios del período analizado, entre los territorios que mayor volumen de reestructuraciones realizaron, el País Vasco fue la comunidad autónoma con el menor número de personas trabajadoras afectadas. En línea con los datos globales, se observa también una disminución significativa del número de personas trabajadoras afectadas por despidos colectivos en las seis comunidades autónomas en el año 2022 respecto del 2021, seguido, sin embargo, de un repunte de afectación por esta medida en 2023, muy acusado en la Comunidad Valenciana, que en 2023 empeoró en un 75% sus cifras de 2021.

Sectores y empresas afectados

El sector en el que más personas trabajadoras fueron afectadas por despidos colectivos fue el sector de servicios, seguido del sector de la industria.

De nuevo, en línea con los datos globales y por comunidades autónomas analizados, también en el sector servicios la cifra de personas trabajadoras afectadas decreció notablemente en el año 2022 respecto el año 2021 pasando de 30.447 personas trabajadoras

afectadas a 16.863, probablemente debido a que la crisis sanitaria estaba siendo gradualmente controlada, lo que permitió una recuperación económica y, en consecuencia, una reducción de los despidos en este sector.

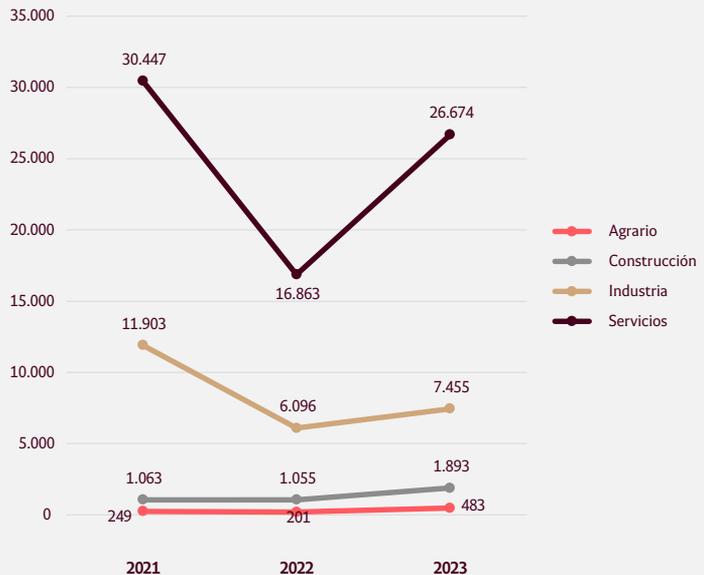
Sin embargo, en 2023, el volumen de personas trabajadoras afectadas por despidos colectivos en este sector se incrementó significativamente con casi 10.000 personas más afectadas (un incremento del 58 %).

Por otro lado, en los sectores de la construcción, industrial y agrario, el número de personas afectadas por despidos colectivos fue bastante inferior y con la siguiente evolución:

- La cifra de personas trabajadoras afectadas en el sector industrial, tras un descenso relevante en 2022, en el que se pasó de 11.903 a 6.096, experimentó un nuevo repunte en 2023, que se cerró con 7.455 personas afectadas (un aumento del 22 %).
- El comportamiento del sector industrial fue el más estable de la serie, con volúmenes de afectación muy próximos en 2021 y 2022 (1.063 y 1.055, respectivamente), si bien en 2023 se ha registrado una tendencia ascendente elevándose la cifra de afectación hasta 1.893 personas (un 79 % más).
- El sector agrario se mantuvo también constante durante el año 2021 y 2022 con un total de 249 personas afectadas en el primer año y 201 en el segundo. Sin embargo, a partir del año 2023, el número de personas trabajadoras afectadas ascendió hasta un total de 483 personas trabajadoras (un incremento del 140 %).

El sector servicios fue el que tuvo más personas trabajadoras afectadas por despidos colectivos

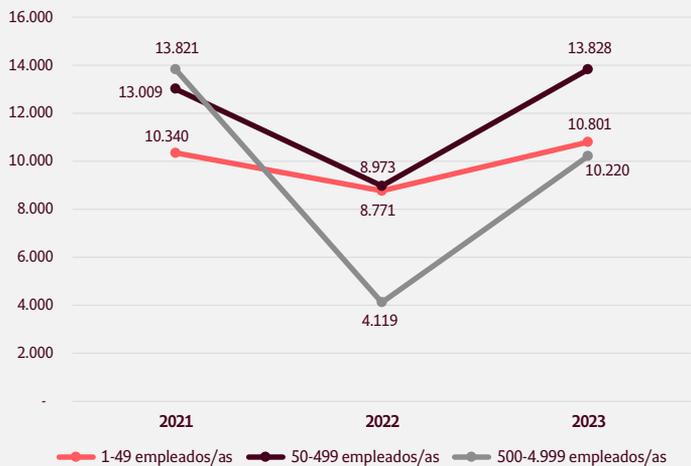
Gráfico 4
Evolución del nº personas afectadas por despidos colectivos por sectores (2021-2023)



Fuente: Ministerio de Trabajo
Gráfico: Elaboración propia

Las empresas de tamaño medio son las que, en 2023, alcanzaron la cifra más alta de personas trabajadoras afectadas por despidos colectivos

Gráfico 5
Evolución del nº de personas afectadas por despidos colectivos por tamaño de empresa (2021-2023)



Fuente: Ministerio de Trabajo
Gráfico: Elaboración propia

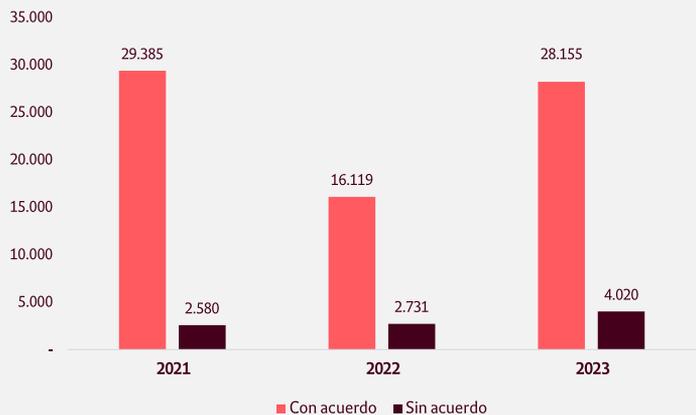
Se observa que las empresas de tamaño medio (50-499 personas trabajadoras) fueron las que tuvieron el mayor número de personas trabajadoras afectadas por despidos colectivos durante los tres años, seguidas por las empresas de menor tamaño (1-49 personas trabajadoras). Las empresas de mayor tamaño (500-4.999 personas trabajadoras) fueron las que tuvieron el menor volumen

de afectación por despidos colectivos en los tres años, aunque aumentaron ligeramente en 2023.

Con o sin acuerdo

La mayoría de las personas afectadas por despidos colectivos lo fueron habiendo finalizado estos con acuerdo entre la empresa y la representación social. Sin embargo, también se aprecia que el número de despidos colectivos sin acuerdo aumentó en 2022 y, especialmente, en 2023, año en el que los períodos de consultas cerrados sin acuerdo pasaron de afectar a 2.731 personas trabajadora a extinguir los contratos de trabajo de 4.020 personas, esto es, un 47 % más. Ello podría indicar cierta tendencia hacia una mayor conflictividad y resistencia de la representación de las personas trabajadoras o las organizaciones sindicales ante los despidos y las condiciones ofrecidas.

Gráfico 6
Evolución del nº de personas afectadas por despidos colectivos finalizados con y sin acuerdo (2021-2023)



Fuente: Ministerio de Trabajo
Gráfico: Elaboración propia

En definitiva, pese al aumento de despidos colectivos, los datos demuestran que también hubo una clara inclinación hacia el entendimiento entre las partes involucradas. En 2023, la cantidad de personas trabajadoras afectadas por despidos colectivos con acuerdo fue considerablemente superior a la de aquellas que lo fueron por reestructuraciones sin acuerdo, lo que indica que empresas y representantes de las personas trabajadoras tendieron claramente a alcanzar soluciones de forma consensuada.

Recapitulación

Los datos oficiales examinados del Ministerio de Trabajo relativos a la evolución de los despidos colectivos en España, entre 2021 y 2023, muestran una tendencia fluctuante, con un notable incremento en el número de personas trabajadoras afectadas en 2023 en comparación con el año 2022 pero con una cifra global inferior a la de 2021. Este aumento en 2023 se observó en diversos sectores, siendo el sector servicios y la industria los más impactados. Además, territorios como Cataluña, Madrid y la Comunidad Valenciana fueron los más afectados por estos despidos.

Es importante destacar que, aunque se produjo un incremento en los despidos colectivos, también se observó una tendencia hacia el acuerdo entre las partes implicadas. En 2023, el número de despidos colectivos con acuerdo superó significativamente a los finalizados sin acuerdo, lo que refleja una mayor disposición de las empresas y las personas trabajadoras a encontrar soluciones consensuadas.

Deberemos esperar al cierre de 2024, y a la publicación de los datos sobre el número de personas trabajadoras afectadas por despidos colectivos, para confirmar si la tendencia ascendente de los despidos colectivos reiniciada en 2023 se ha mantenido, en un contexto en que las empresas enfrentan nuevos desafíos económicos y sectoriales.

Claves de los acuerdos de despido colectivo

Estudio de tendencias 2021-2023

Objeto y alcance del estudio

Más allá de los datos públicos del Ministerio de Trabajo, que permiten reconstruir cierta evolución general de los despidos colectivos en España, resulta de gran valor la información que proporcionan los acuerdos de despido colectivo suscritos en el período de referencia. Su análisis permite extraer indicadores muy útiles para las empresas, tales como la cuantía de las indemnizaciones pactadas, las condiciones de las prejubilaciones acordadas o la duración de los períodos de consultas, entre otros muchos. Conocer estas



tendencias resulta clave para la preparación y estrategia de futuras reestructuraciones de plantilla. En respuesta a este interés, nuestro Informe dedica esta parte central al análisis cuantitativo y cualitativo de una muestra significativa de acuerdos finales de período de consultas de despidos colectivos suscritos entre las empresas y la representación de las personas trabajadoras.

En concreto, se han revisado cerca de 40 acuerdos de despido colectivo, en los que ha asesorado el equipo Laboral de Cuatrecasas, o cuyo contenido es público y de cierta relevancia. El objetivo de este análisis es ofrecer una visión práctica y útil de los factores principales presentes en el desarrollo de las negociaciones, así como de las condiciones y criterios aplicados a los ceses que se han pactado en estos procesos. La selección de acuerdos efectuada puede incidir en algunos de los datos analizados, como el número de personas trabajadoras afectadas, condicionado por el tamaño de las empresas, pero ello no impide obtener conclusiones válidas y de interés.

El orden de exposición de los temas ha sido cuidadosamente seleccionado para proporcionar una comprensión clara y lógica de cada uno de los elementos involucrados, así como para facilitar una visión integral y coherente del proceso de despido colectivo.

En concreto, el Informe comenzará analizando las tendencias detectadas en relación con las **causas de los despidos colectivos**, a partir de los acuerdos examinados. Seguidamente, se abordará el dato del **número de personas trabajadoras afectadas** por los despidos colectivos, lo que permitirá dimensionar la magnitud de estos procesos en el período de referencia. A continuación, se explicarán las preferencias mostradas en los acuerdos analizados en relación con los **criterios de selección** de las personas trabajadoras afectadas por los despidos colectivos. Este punto dará pie a la revisión de las opciones detectadas en relación con la posibilidad de **adhesión voluntaria** al despido, un aspecto que puede influir significativamente en la dinámica del proceso.

Punto clave, del que se ocupará seguidamente el Informe, es el que corresponde a las **indemnizaciones pactadas**, en concreto, las tendencias observadas en relación con su cuantía y condiciones de pago, factor crítico en la negociación y aceptación del despido colectivo. A continuación, en tanto que complemento del resarcimiento económico, se analizarán los **planes de recolocación externa** (*outplacement*) ofrecidos a las personas trabajadoras afectadas por la medida extintiva.

El Informe seguirá con la desvinculación de las personas trabajadoras de mayor edad, analizando el camino seguido en tres apartados clave: por un lado, las **prejubilaciones**; por otro lado, la **Aportación Económica al Tesoro Público (AETP)**, un aspecto financiero relevante del proceso; y, finalmente, el **convenio especial de Seguridad Social** que, en ocasiones, se instrumenta más allá de la obligación legal.

Serán objeto de análisis, a continuación, la formación y el papel de la **comisión negociadora** en el período analizado, así como el desarrollo del **período de consultas**, ambos aspectos clave para la negociación y búsqueda de acuerdos.

El Informe terminará su análisis de los acuerdos de despido colectivo examinados con un aspecto logístico importante como es el **plazo de ejecución de las extinciones**, y con una breve referencia al impacto que habría tenido la nueva obligación empresarial de **notificación previa del cese definitivo de la actividad** si hubiese estado vigente en el período analizado.

Por último, para complementar el estudio anterior, incluimos una interesante revisión estadística de Sentencias de la Audiencia Nacional y el Tribunal Supremo, dictadas en el período analizado, que relaciona el riesgo de **judicialización de los despidos** colectivos y su resultado con el hecho de haber alcanzado, o no, un acuerdo el período de consultas del despido colectivo.

Las causas de los despidos colectivos

En la mayoría de los acuerdos analizados, se han invocado causas productivas, que han sido las más utilizadas. Rara vez estas causas han aparecido en solitario (5 %), ya que normalmente se han alegado junto a otras.

En concreto, la situación más usual ha sido que las causas productivas hayan venido acompañadas de la justificación también en causas organizativas (41 %). Esta circunstancia probablemente se ha debido a la incidencia de la crisis sanitaria, que afectó gravemente a la actividad de muchos sectores, que sufrieron una caída drástica de la demanda de sus productos o servicios, obligando a las empresas a adaptar su estructura productiva a la nueva realidad del mercado.

En menor medida, las **causas productivas** se han unido a causas organizativas y económicas (19 %) o a **causas organizativas**

y técnicas (11 %) o se han combinado solo con causas económicas (16 %).

Han tendido a ser excepcionales, en este período, los despidos colectivos basados únicamente en causas económicas y organizativas (3 %), o en causas técnicas y organizativas (3 %), o solo fundados en causas económicas (3 %). En este último caso, ha podido contribuir la presión sobre las empresas de evitar la aportación de información sobre el grupo empresarial del que formen parte.

Gráfico 7
Causas de los despidos colectivos analizados



Fuente: Muestra de acuerdos finales de despido colectivo
Gráfico: Elaboración propia

Número de personas afectadas

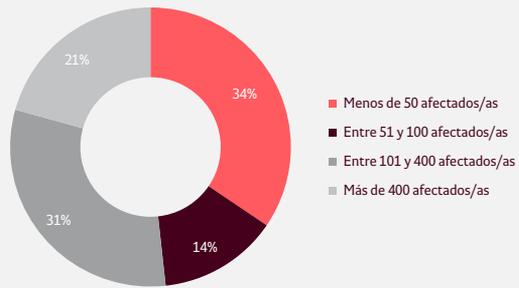
Uno de los aspectos más relevantes de los despidos colectivos es el número de personas trabajadoras afectadas por la medida y, especialmente, si se ha producido su reducción negociada durante el período de consultas.

En la muestra analizada, el número final de personas afectadas varía desde un mínimo de 15 (en casos analizados del sector turístico) hasta máximos con cifras superiores a 6.400 (en acuerdos alcanzados en el sector bancario), con una media aproximada de 680 y una mediana de en torno a 97.

Más del 50 % de los despidos colectivos analizados han afectado a un número inferior a 225 personas trabajadoras (21 de 40), siendo el rango más frecuente el situado entre 15 y 225. Además, únicamente 6 de los 40 despidos colectivos de la muestra afectaron a un número superior a 400 personas trabajadoras, correspondiendo estos a empresas de sectores como la automoción y la banca. Estos casos reflejan la mayor incidencia que han tenido las causas productivas y organizativas derivadas de la crisis sanitaria,

la transformación digital y la competencia internacional durante el período de referencia analizado.

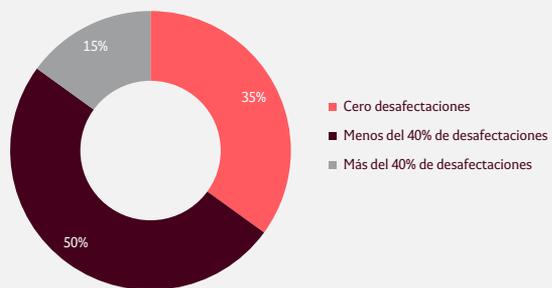
Gráfico 8
Distribución de los despidos colectivos analizados según el nº de personas trabajadoras afectadas



Fuente: Muestra de acuerdos finales de despido colectivo
Gráfico: Elaboración propia

Por otra parte, se observa que, en un 65 % de los casos, durante los períodos de consultas de los despidos colectivos analizados, se ha conseguido pactar reducciones del número de personas trabajadoras afectadas respecto del inicialmente propuesto, situándose las desafectaciones en una media de un 13 % de las personas trabajadoras inicialmente afectadas y el porcentaje máximo en torno al 40 %.

Gráfico 9
Distribución de los despidos colectivos analizados según el nº de desafectaciones pactado



Fuente: Muestra de acuerdos finales de despido colectivo
Gráfico: Elaboración propia

En términos absolutos, como era de esperar, las reducciones más numerosas han tendido a producirse en aquellos expedientes en los que se partía de un mayor número de personas trabajadoras afectadas, con valores máximos que han llegado a más de 1.800 desafectaciones en casos de despidos colectivos que iban a afectar a más de 8.000 personas, o alcanzando reducciones de cerca de 500 personas en procedimientos que se movían alrededor de las 3.000 o 4.000 personas inicialmente afectadas.

Criterios de selección

Los criterios de selección de las personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo constituyen uno de los aspectos más relevantes y conflictivos del proceso. Estos criterios determinan qué personas concretamente serán incluidas en el expediente y quiénes quedarán excluidas o tendrán preferencia de permanencia.

Recordemos que estos criterios han de ser objetivos, proporcionales, razonables y no discriminatorios, y deben estar justificados por las causas que motivan el despido.

Con carácter general, en la muestra analizada, se acordaron varios criterios, y estos se articularon según la prioridad pactada, es decir, de forma consecutiva, en lugar de una aplicación igualitaria.

El examen de los acuerdos de despido colectivo analizados permite descubrir que los criterios de afectación más utilizados fueron los siguientes:

- La adscripción voluntaria al despido, que implica que la persona trabajadora manifiesta su interés en acogerse al despido colectivo y la empresa acepta su solicitud. Este criterio se ha aplicado en el 65 % de los acuerdos analizados, y suele tener preferencia sobre otros criterios.

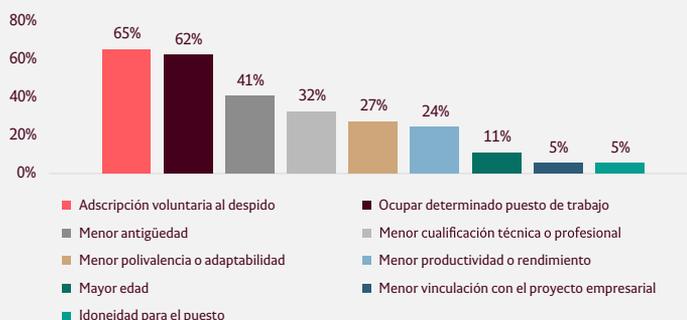
De estos acuerdos, un 33% incluyen, no obstante, la posibilidad de que la empresa pueda limitar o vetar la decisión de la persona trabajadora de adscribirse voluntariamente al despido. Las condiciones para ejercer este veto varían, pero generalmente se basan en necesidades organizativas y operativas de la empresa, la conveniencia de mantener a la persona trabajadora por exigencias de su puesto (posiciones clave de la empresa), el perfil profesional, competencias y rendimiento y, en algunos casos, la superación del número máximo de extinciones previsto.

- Ocupar alguno de los puestos o funciones afectados por las causas del despido, que implica que la persona trabajadora es afectada por la medida por desempeñar una actividad que ha dejado de ser necesaria o rentable para la empresa. Este criterio, que suele ser principal y capital en los despidos colectivos, se ha utilizado en el 62 % de los acuerdos analizados, y generalmente viene determinado por las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas del despido.

- La menor antigüedad en la empresa, que implica que la persona trabajadora tiene menos tiempo de servicio que otras en la misma categoría o puesto y, por ello, su coste indemnizatorio está más contenido. Este criterio se ha incluido en el 41 % de los acuerdos analizados.
- La menor cualificación técnica o profesional, que implica que la persona trabajadora tiene menos formación, experiencia o competencias que otras personas en la misma categoría o puesto. Se ha recurrido a este criterio en el 32 % de los acuerdos analizados.
- La menor versatilidad o adaptabilidad, que implica que la persona trabajadora tiene menos capacidad para asumir tareas o responsabilidades distintas a las de su categoría o puesto. Este criterio se ha empleado en el 27 % de los acuerdos analizados.
- La menor productividad o rendimiento, que implica que la persona trabajadora tiene un nivel de desempeño inferior al de otras personas en la misma categoría o puesto. Se ha aplicado este criterio en el 24 % de los acuerdos analizados.

Otros criterios de afectación, en cambio, se han empleado en mucha menor medida en los acuerdos examinados, como ha sido el caso, por ejemplo, de la mayor edad (en solo un 11 % de los acuerdos), la menor vinculación o compromiso con el proyecto (un 5 %) o la idoneidad (aptitud o cualificación) para el puesto (un 5 %).

Gráfico 10
Porcentajes de uso de los criterios de selección en los acuerdos de despido colectivo analizados



Fuente: Muestra de acuerdos finales de despido colectivo
Gráfico: Elaboración propia

Por otra parte, se han establecido límites a la afectación en algunos de los acuerdos analizados. Por ejemplo, se han pactado garantías de permanencia o preferencia de los representantes de las personas trabajadoras (en un 49 % de los acuerdos examinados), de las personas con discapacidad (24 %), de las personas con reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares (19 %), de las personas en situación de incapacidad temporal (16 %), de las personas

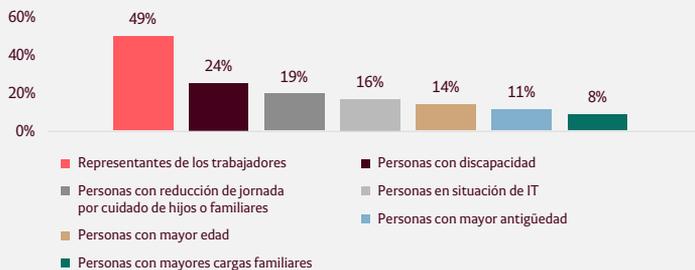


trabajadoras con mayor edad (14 %) o con mayor antigüedad (11 %) o de las personas con mayor número de cargas familiares (8 %).

Estas medidas reflejan una tendencia creciente en el ámbito de los despidos colectivos a priorizar consideraciones sociales y buscar la protección de los grupos más vulnerables dentro de la organización. De esta manera, la inclusión de garantías específicas para ciertos colectivos evidencia un cambio hacia un enfoque socialmente más responsable por parte de las empresas. Este fenómeno puede estar influenciado tanto por la legislación vigente como por una mayor sensibilización y presión social respecto a la necesidad de proteger a las personas trabajadoras en situaciones de mayor vulnerabilidad.

Además, la adopción de estas medidas puede tener beneficios a largo plazo para las empresas, como la mejora del clima laboral y el fortalecimiento de la reputación corporativa. Al establecer criterios de protección basados en cuestiones sociales, las organizaciones demuestran un compromiso con la plantilla, lo que puede resultar en una mayor lealtad y motivación por parte de un amplio grupo de empleados/as.

Gráfico 11
Porcentajes de uso de los límites de afectación en los despidos colectivos analizados



Fuente: Muestra de acuerdos finales de despido colectivo
Gráfico: Elaboración propia

Adhesiones voluntarias

Entre los criterios de selección más utilizados durante el período de referencia, merece un análisis más detenido el criterio de las adscripciones voluntarias, al que recurrieron casi dos tercios de los acuerdos analizados. Su carácter conciliador de una medida impopular como el despido colectivo explicaría la frecuencia con la que se recurre a esta fórmula.

El análisis de los acuerdos que previeron las adhesiones voluntarias (un 65 % del total) revela, no obstante, que este criterio de selección se pactó en diferentes versiones, estableciendo reglas y condiciones variadas para regular su aplicación, ello según se requiriese, en cada

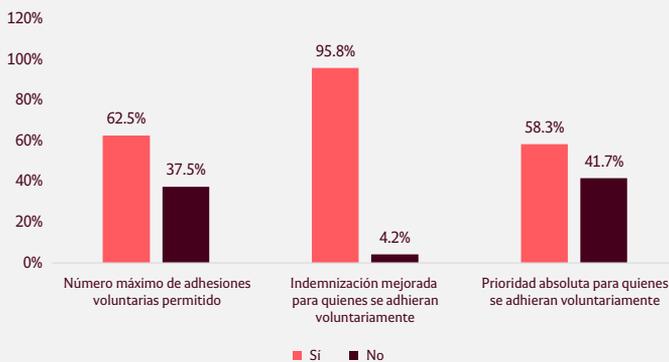
caso, para influir en el grado de aceptación de la medida extintiva por parte de las personas trabajadoras. Al respecto, interesa resaltar tres aspectos relevantes:

- **El establecimiento de un número máximo de adhesiones voluntarias.** El 62,5% de los acuerdos analizados fijó algún tipo de límite a las adhesiones voluntarias, bien a través de porcentajes máximos de adhesión (que pudieron oscilar entre el 10 % y el 50 % de los afectados) bien mediante remisión a cupos o excedentes máximos según funciones o puestos de trabajo. En el restante 37,5 % de los acuerdos de despido colectivo analizados, no se reguló límite alguno a las adscripciones voluntarias, que podrían así alcanzar así el 100% de las personas afectadas por la medida extintiva.
- **La indemnización que se ofrece a las personas trabajadoras que se adhieren voluntariamente al despido colectivo.** Su importe suele ser superior a la indemnización legal de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades. De los acuerdos analizados que incluyeron como criterio de selección las adhesiones voluntarias, el 95,83 % establecieron una indemnización superior a la legal, que oscilaba entre 25 y 45 días de salario por año de servicio, con un máximo de entre 12 y 36 mensualidades, respectivamente, mientras que solo el 4,17 % se limitó a la indemnización legal.
- **La prioridad o preferencia que se otorga a las personas trabajadoras que se adhieren voluntariamente al despido colectivo.** Esta prioridad puede ser absoluta o relativa, en función de si se garantiza o no su salida frente a las personas trabajadoras que no se adhieren. En el 58,33 % de los acuerdos analizados que previeron las adhesiones voluntarias, se estableció una prioridad absoluta, es decir, que las personas trabajadoras que se adhiresen voluntariamente saldrían con independencia de su perfil o puesto de trabajo, mientras que, en el 41,67 % de los acuerdos, la prioridad fue relativa, es decir, que las personas trabajadoras que se adhiresen voluntariamente extinguirían sus contratos de trabajo siempre que su perfil o puesto de trabajo no fuese imprescindible para la actividad de la empresa. Ese carácter imprescindible de la persona trabajadora se pactó decidirlo bien mediante el ejercicio discrecional de un derecho de veto empresarial (incluido en un 33 % de los acuerdos), o bien mediante una aplicación automática de la exclusión regulada.



Gráfico 12

Régimen de las adhesiones voluntarias: uso de límites, mejoras indemnizatorias y prioridades absolutas en los despidos colectivos analizados



Fuente: Muestra de acuerdos finales de despido colectivo
Gráfico: Elaboración propia

A la vista de los datos anteriores, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- La previsión de adhesiones voluntarias al despido colectivo es una medida frecuente en los acuerdos analizados, ya que, en el período analizado, se ha dado en casi dos tercios de los casos.
- La mayoría de los acuerdos que prevén las adhesiones voluntarias establece un límite máximo al número de personas trabajadoras que pueden acogerse a esta medida (que suele rondar la mitad de los afectados por el despido colectivo) y, en muchos de estos acuerdos, como se ha indicado más arriba, suelen preverse límites cuantitativos y/o un derecho de veto de la empresa en relación con posiciones clave para la organización, lo que implica que la empresa, aunque tiende a respetar la decisión de la persona trabajadora, procura también que sigan en la organización ciertos perfiles en determinados puestos de trabajo que considera imprescindibles para la actividad productiva.
- La indemnización que se ofrece a las personas trabajadoras que se adhieren voluntariamente al despido colectivo suele ser algo superior a la legal, con una media de casi 33 días de salario por año de servicio e igual o superior a 18 mensualidades, frente a la indemnización legal de 20 días de salario por año de servicio y tope de 12 mensualidades, lo que supone un incentivo económico para aceptar esta medida.
- La prioridad o preferencia que se otorga a las personas trabajadoras que se adhieren voluntariamente al despido colectivo varía según los acuerdos, siendo más habitual la prioridad absoluta que la relativa, lo que implica cierta tendencia a respetar la voluntad de las personas trabajadoras que quieren salir de la empresa, sin tener en cuenta su perfil o puesto de trabajo.

Indemnizaciones pactadas

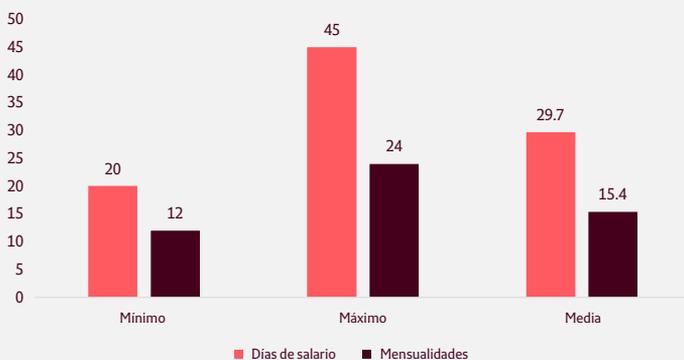
Sin duda, resulta un dato fundamental en estos procesos de reestructuración el coste o precio del acuerdo de despido colectivo. Dicho coste viene determinado, entre otras condiciones, por la cuantía de las indemnizaciones y sus mejoras acordadas, así como las condiciones de pago fijadas.

Cuantías y mejoras indemnizatorias

La indemnización legal por despido colectivo se establece en 20 días de salario por año de servicio, con un límite de 12 mensualidades (artículo 53.1.b del Estatuto de los Trabajadores, ET). Sin embargo, en la mayoría de los acuerdos analizados, se pactó una indemnización superior a la legal, ya fuese mediante un incremento de los días de salario, del tope de las mensualidades o de ambas variables.

En la muestra de acuerdos analizados, la media de las indemnizaciones pactadas superó en casi 10 días de salario por año de servicio el módulo legal de 20 días de salario por año de servicio y en más de 3 mensualidades el tope legal de 12 mensualidades de salario.

Gráfico 13
Mínimo, máximo y media de las indemnizaciones pactadas en los despidos colectivos analizados



Fuente: Muestra de acuerdos finales de despido colectivo
Gráfico: Elaboración propia

Además, se aprecia una gran variabilidad en los acuerdos, ya que hubo casos en los que se pactó la indemnización legal mínima (20 días de salario por año de servicio y 12 mensualidades) y casos en los que se llegó a acuerdos muy por encima del módulo legal (45 días de salario por año de servicio y 24 mensualidades).

Entre los factores que pueden explicar esta variabilidad se encuentran el sector de actividad, el tamaño de la empresa, el número de afectados, la situación económica, la capacidad de negociación, la presión sindical, la voluntad de evitar conflictos o la búsqueda de soluciones alternativas al despido.

Condiciones de pago

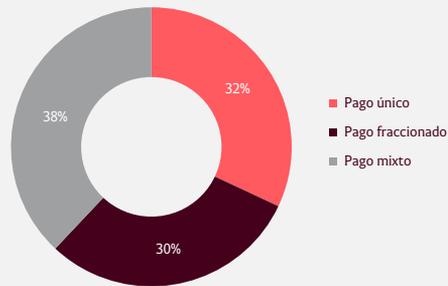
Otro aspecto relevante en los acuerdos de despido colectivo es el modo y el plazo de pago de las indemnizaciones pactadas. En este sentido, se han observado diferentes modalidades, que se pueden clasificar en tres categorías: pago único, pago fraccionado y pago mixto.

- El pago único consiste en abonar la indemnización en un solo plazo, normalmente en el momento de la extinción del contrato o en un breve período posterior.
- El pago fraccionado consiste en abonar la indemnización en varios plazos, normalmente mensuales, durante un período de tiempo determinado.
- El pago mixto consiste en abonar una parte de la indemnización en un solo plazo y el resto en varios plazos.

El examen de los acuerdos analizados muestra que la modalidad de pago más frecuente fue la mixta, seguida del pago único y del fraccionado, aunque con diferencias escasas entre ellas. Sí se aprecia, en cambio, que los plazos de pago variaron considerablemente, desde 3 meses hasta 36 meses, dependiendo del acuerdo.

Gráfico 14

Porcentajes de uso de las modalidades de pago de la indemnización pactada en los despidos colectivos analizados



Fuente: Muestra de acuerdos finales de despido colectivo
Gráfico: Elaboración propia

Entre los factores que pueden influir en la elección de la modalidad de pago se encuentran la situación financiera de la empresa, la capacidad de negociación de las partes, la voluntad de facilitar la recolocación de las personas trabajadoras, la existencia de garantías o avales, la aplicación de medidas fiscales o la búsqueda de soluciones alternativas al despido.

Conclusiones

A la vista del análisis realizado, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- Los acuerdos de despido colectivo en el período analizado tendieron a mejorar las indemnizaciones legales, tanto en días de salario como en mensualidades, pero con una gran disparidad entre los casos analizados.
- Las modalidades de pago más habituales fueron la mixta y la única, aunque también hubo casos de pago fraccionado, con plazos que oscilaron entre 3 y 36 meses.
- Los factores que influyeron en las condiciones de los acuerdos fueron diversos y dependieron de las circunstancias de cada empresa, sector, centro de trabajo y colectivo de personas trabajadoras.

Planes de *outplacement*

Además del derecho a una indemnización, los artículos 51.10 ET y 9 Real Decreto 1482/2012 regulan otra protección frente al despido colectivo, que consiste en poder beneficiarse de las acciones y recursos de un plan de *outplacement* o recolocación externa. Este plan se establece como una obligación legal e indeclinable de las empresas que acometen esta medida extintiva. En concreto, las empresas que lleven a cabo un despido colectivo que afecte a más de 50 personas trabajadoras deberán incluir, en todo caso, en la documentación que acompaña a la comunicación de inicio del procedimiento, un plan de recolocación externa para todas las personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo, a través de empresas de recolocación autorizadas.

El plan (que podrá ser concretado o ampliado a lo largo del período de consultas) deberá garantizar a las personas afectadas por el despido colectivo, con especial extensión e intensidad a los de mayor edad, una atención continuada, por un período mínimo de 6 meses, mediante medidas de intermediación, orientación profesional, formación profesional y otras acciones de asesoramiento especialmente para la búsqueda activa de empleo.

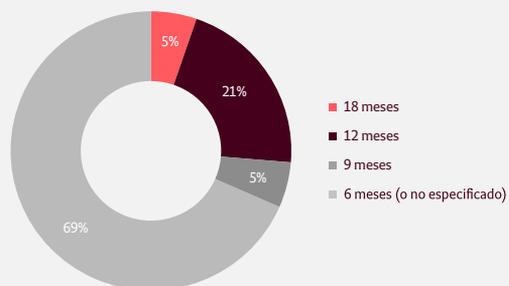
El 66 % de los acuerdos de despido colectivo analizados afectó a más de 50 personas trabajadoras por lo que, cumpliendo con la exigencia legal, en todos ellos se incluyó algún tipo de plan de recolocación externa para las personas trabajadoras afectadas por la medida.

En el 34 % restante de los acuerdos de despido colectivo, hubo un 20% que, pese a no estar obligados, incluyeron planes de recolocación para las personas trabajadoras afectadas. Ello indica que, aunque de manera todavía tímida, este tipo de medidas va incorporándose progresivamente a las reivindicaciones y estrategias durante el período de consultas incluso de los despidos colectivos con menor afectación, al valorarse cada vez más por las partes como una forma de mitigar las consecuencias sociales del despido colectivo y de favorecer la empleabilidad de las personas trabajadoras afectadas.

Los planes de *outplacement* varían en cuanto a su duración, empresas contratadas, coste y contenido del plan, según los acuerdos alcanzados entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras.

En general, se observa que la mayoría de los acuerdos analizados (68 %) ajustaron la duración de los planes de *outplacement* a los 6 meses mínimos establecidos legalmente, aunque existieron casos en los que se amplió hasta 9 meses (5 %) o hasta 12 meses (21 %), ya fuese para todas las personas trabajadoras afectadas o solo reservando la versión extendida a los mayores de 45 años. En algún caso, incluso, se amplió hasta 18 meses.

Gráfico 15
Duración pactada de los planes de recolocación en los despidos colectivos analizados



Fuente: Muestra de acuerdos finales de despido colectivo
Gráfico: Elaboración propia

La referida ampliación de la duración de estos planes suele extenderse a todas las personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo, aunque en algunos casos se limita a las personas de mayor edad, a las que tienen más dificultades de inserción laboral o a las que se adhieren voluntariamente al despido colectivo.

Gráfico 16

Alcance subjetivo de la ampliación pactada de los planes de recolocación en los despidos colectivos analizados

Fuente: Muestra de acuerdos finales de despido colectivo
Gráfico: Elaboración propia



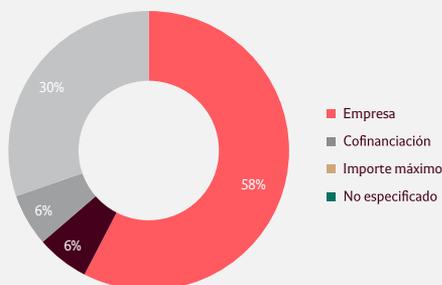
Por otra parte, la mayoría de los acuerdos de despido colectivo de la muestra analizada (el 58 %) no identificó a la empresa externa con la que se concertaba el plan de recolocación. En los ejemplos examinados en los que sí se especificó a la empresa contratada se optó por empresas con alta especialización en el desarrollo y ejecución de los indicados planes.

El coste de los planes de *outplacement* fue asumido íntegramente por la empresa, aunque en algunos casos se estableció, respecto de las mejoras pactadas, una cofinanciación entre la empresa y la persona trabajadora o se fijó un importe máximo por persona trabajadora.

Gráfico 17

Financiación de las mejoras pactadas en los planes de recolocación de los despidos colectivos analizados

Fuente: Muestra de acuerdos finales de despido colectivo
Gráfico: Elaboración propia



Por último, el contenido de los planes de *outplacement* en los acuerdos analizados incluyó una referencia genérica a servicios de orientación profesional, formación, asesoramiento, intermediación y seguimiento, aunque en algunos casos se especificaron más detalles sobre el tipo, la modalidad y la amplitud de sus acciones de empleo. En la muestra de acuerdos analizada, el 62 % de los textos incluyó la mayor parte de este tipo de medidas.

No obstante, a pesar del mandato legal y de la amplia presencia de planes de recolocación, el limitado control y seguimiento por los implicados en su cumplimiento ha hecho que, en muchas ocasiones, estos planes acaben “monetizándose”, es decir, rebajando el precio del servicio contratado (y, con ello, su calidad y eficacia) a cambio



de mayores indemnizaciones, pactadas durante el período de consultas.

Prejubilaciones

El despido colectivo suele ir acompañado de otras medidas alternativas o complementarias que intentan atenuar el impacto social y económico del despido. Una de estas medidas es la prejubilación, que carece de una regulación legal y se dirige a aquellas personas trabajadoras que, por su mayor edad, se encuentran próximas a la jubilación. Estas aceptan así voluntariamente la extinción de su contrato de trabajo, a cambio de una compensación económica que les permitirá un cierto nivel de ingresos hasta que alcancen la edad de jubilación ordinaria o anticipada.

Esta medida, en particular, tiene como objetivo facilitar la salida ordenada y menos traumática de las personas trabajadoras más senior, al tiempo que favorece la renovación generacional y la adaptación de la plantilla a las necesidades productivas y organizativas de la empresa.

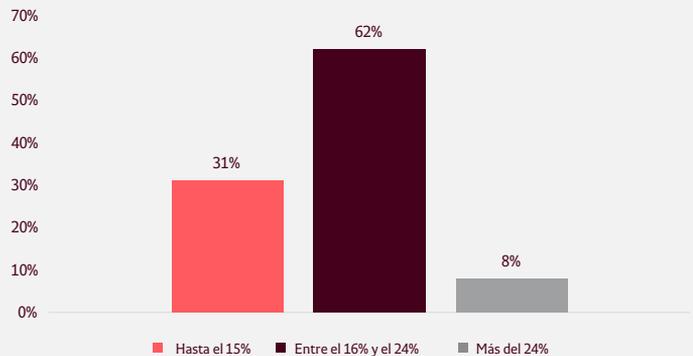
Además, las medidas de prejubilación suelen incluir la suscripción de un convenio especial con la Seguridad Social, incluso más allá de las obligaciones legales, que permite a las personas trabajadoras mantener sus cotizaciones y sus derechos de jubilación futuros.

En el 30 % de los acuerdos examinados se han incluido medidas de prejubilación. En este punto, el análisis de los acuerdos de despido colectivo desvela las siguientes tendencias en el período de referencia 2021-2023:

- La edad mínima para acceder a la prejubilación se situó en torno a los 55 años de media en todos los casos.
- El porcentaje de salario neto que se vino garantizando a las personas trabajadoras prejubiladas se situó en torno al 80 % de media en todos los casos.
- El plan de rentas se extendió mayoritariamente hasta los 63 años en todos los casos, lo que conllevó que las personas prejubiladas pudieran acceder a la jubilación anticipada a partir de esa edad, con una penalización menor en su pensión.
- El convenio especial con la Seguridad Social se suscribió en todos los casos, lo que garantizaría que las personas prejubiladas podrían mantener sus cotizaciones y sus derechos de jubilación futuros.

Dentro de ese 30% de despidos colectivos analizados que incluían medidas de prejubilación pactadas, hubo un 62% que alcanzó un número de prejubilados de entre el 16 % y el 24 % de las personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo. En otro 31% de aquellos despidos colectivos, la cifra de prejubilados se situó por debajo del 15% de la plantilla afectada. Y en solo un 8% de estos despidos colectivos analizados, el volumen de prejubilados superó la cuarta parte del total de personas trabajadoras afectadas.

Gráfico 18
Porcentaje de prejubilados/as de la plantilla afectada en los despidos colectivos analizados



Fuente: Muestra de acuerdos finales de despido colectivo
Gráfico: Elaboración propia

Estos datos muestran que las medidas de prejubilación acordadas en los despidos colectivos analizados tienden a ser muy favorables para las personas trabajadoras afectadas, ya que les permiten percibir una compensación económica elevada y asegurar su situación de cara a la jubilación. Se trata de medidas que pueden implicar costes superiores, pero que son muy aceptadas por las personas afectadas y sus representantes, por lo que facilitan la adscripción voluntaria y, por tanto, reducen la conflictividad en estos procesos.

Aportación Económica al Tesoro Público (AETP)

Conectada con la desvinculación de las personas trabajadoras senior de las empresas, se encuentran las obligaciones económicas que regulan la Disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011 y el Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre. Estas normas imponen el ingreso de la denominada Aportación Económica al Tesoro Público (AETP) a las empresas que, teniendo beneficios en un determinado período de referencia, acometan un despido colectivo que incurra en una afectación desproporcionada de personas trabajadoras con una edad de 50 o más años. Dicha contribución económica al Tesoro Público se cuantifica en un importe similar al coste de la protección por desempleo de cada persona trabajadora que supere dicha edad, siempre que se cumplan

ciertos requisitos. El importante impacto económico que puede tener esta obligación hace que sea necesario analizarla con cautela antes de acometer una reestructuración de plantilla.

La muestra de acuerdos analizada no informa sobre si, en el caso concreto, se pudo desencadenar esta obligación, por lo que, para el análisis de esta variable solo podemos acudir a datos generales de carácter oficial.

En el momento de la realización del presente análisis, no se dispone de datos oficiales de la AETP en 2023, pero sí contamos con información de los años 2021 y 2022, suficientes para extraer alguna tendencia. En concreto, nos proporcionan datos los Informes Anuales del Servicio Público de Empleo Estatal de estos años¹, de los que resultan los siguientes datos de interés.

Según estos Informes, durante 2021, se reclamaron aportaciones a un total acumulado hasta ese año de 76 empresas, que pertenecían a diversos sectores de actividad, entre ellos, la industria manufacturera, servicios financieros, telecomunicaciones, y otras actividades del sector servicios. El tamaño de las empresas era variado, pero muchas de ellas fueron grandes corporaciones con una significativa presencia en el mercado.

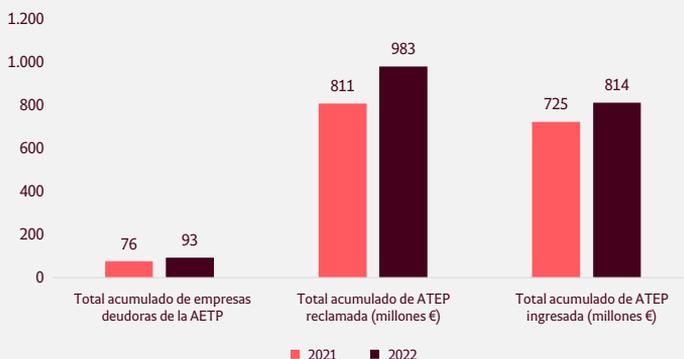
Durante 2022, se reclamaron aportaciones a un total acumulado hasta ese año de 93 empresas, también pertenecientes a una amplia gama de sectores, que incluían la industria química, la automoción, la energía y los servicios de telecomunicaciones. Al igual que en 2021, muchas de estas empresas fueron grandes corporaciones con una considerable cuota de mercado.

¹ <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-sepe/informe-anual.html>

En total, desde que, durante 2023, se iniciase la aplicación de la ATEP, hasta finales de 2022, el acumulado de la reclamación de las aportaciones económicas correspondientes a las prestaciones de desempleo abonadas se incrementó hasta 27.241 personas trabajadoras, por un valor de 983 millones de euros, de los cuales se ingresaron 814 millones de euros. El 37 % de las cantidades ingresadas, equivalentes a 305 millones de euros, correspondieron a una empresa que realizó un despido colectivo en 2011 que afectó a 6.830 personas trabajadoras de 50 o más años.

Gráfico 19

Totales acumulados de empresas deudoras de la ATEP y de los importes reclamados e ingresados (2013-2022)



Fuente: Informes Anuales del Servicio Público de Empleo Estatal 2021 y 2022
Gráfico: Elaboración propia

Convenio especial de Seguridad Social

También conectada con la afectación de personas trabajadoras de mayor edad, se encuentra la obligación empresarial de suscribir y financiar convenios especiales de Seguridad Social a favor de las personas trabajadoras afectadas con 55 o más años edad, que establece el art. 51.9 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

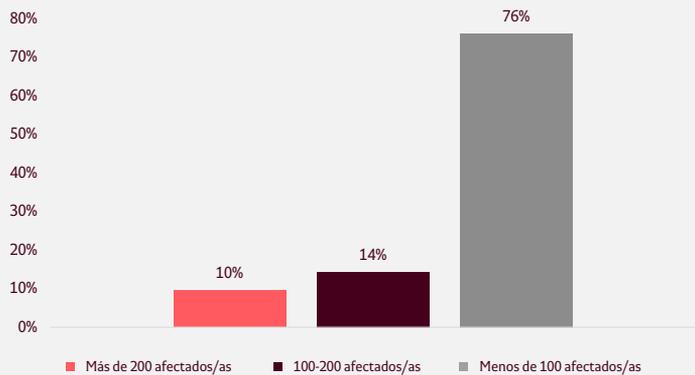
La cuota que debe abonar la empresa respecto de cada persona trabajadora se totaliza por la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) hasta que aquella cumpla 63 años, o 61 años cuando el despido colectivo sea por causas económicas. La empresa podrá optar por realizar un pago único de dichas cuotas, o solicitar de la TGSS el fraccionamiento de su pago en tantas anualidades como años falten para cumplir las edades indicadas, con un máximo de ocho o seis años, según el caso.

En los acuerdos analizados, se ha observado que la suscripción de convenios especiales de Seguridad Social fue una práctica bastante común en los despidos colectivos. En concreto, del total de acuerdos revisados, un 49 % incluyó la suscripción de convenios especiales de Seguridad Social. Este dato pone de manifiesto la recurrencia con la que, entre las personas trabajadoras afectadas

por despidos colectivos, suele incluirse a personas trabajadoras con una edad de 55 años o superior, normalmente vigilando el impacto que puede tener que se alcance la desproporción desencadenante de la obligación de Aportación Económica al Tesoro Público.

Por otra parte, se ha podido constatar, en la muestra de acuerdos analizada, que cuanto menor fue el número de personas trabajadoras afectadas, mayor presencia tuvo en el acuerdo final sobre el despido colectivo la previsión de suscribir convenios especiales de Seguridad Social. Así, mientras en los despidos colectivos donde el volumen final de afectados superó las 100 personas solo el 24 % de los acuerdos incluyó la suscripción de convenios especiales de Seguridad Social, en cambio, en aquellas reestructuraciones con menos de 100 personas afectadas, el total de acuerdos con esta previsión llegó al 76 %.

Gráfico 20
Relación entre índice de afectación y acuerdo sobre la suscripción de convenios especiales de la SS



Fuente: Muestra de acuerdos finales de despido colectivo
Gráfico: Elaboración propia

Muy probablemente este resultado venga determinado por la finalidad de muchos de los despidos colectivos con menor afectación, concretamente, por estar dirigidos a la desvinculación de colectivos concretos de personas trabajadoras, entre ellos, los de mayor edad.

Por otra parte, el examen de los acuerdos permite el análisis de las condiciones y mejoras introducidas con respecto a la regulación legal.

Así, se aprecia que, en los acuerdos revisados, los convenios especiales se suscribieron para personas trabajadoras de 55 años o más, tal y como regula la Ley y que, en general, se estableció que la empresa financiará el convenio especial hasta que la persona trabajadora cumpla 61 o 63 años, según el caso. Sin embargo, en algún caso, se pactó que la empresa se hará cargo del convenio especial hasta los 65 años.

En varios acuerdos, se pactó como mejora la actualización anual de las bases de cotización, revalorizaciones con un tope que oscilará entre el 1% y 3%.

Comisión negociadora

Un aspecto clave para el desarrollo del proceso de despido colectivo es claramente la composición de la comisión negociadora por la parte social, ya que de ella depende en gran medida el éxito o el fracaso de la negociación.

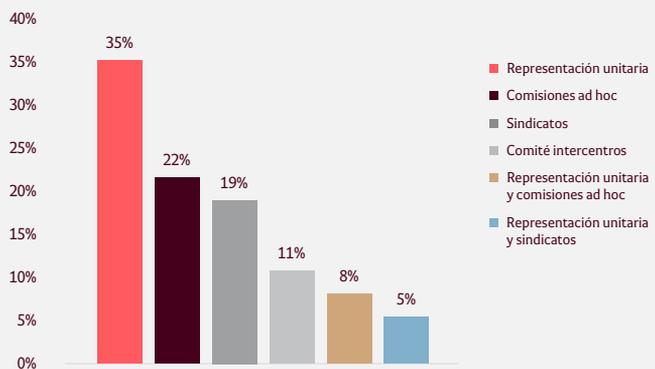
En representación de las personas trabajadoras podrán actuar los representantes unitarios (comités de empresa y delegados de personal, o el comité intercentros, si existe y tiene atribuida esta función) y/o, en su defecto, una comisión *ad hoc* elegida por y entre las personas trabajadoras, todo ello salvo que asuma la negociación la representación sindical.

En la muestra analizada, se observa que el 35 % de los procedimientos de despido colectivo analizados se han negociado en exclusiva con la representación unitaria de las personas trabajadoras, es decir, los miembros de los comités de empresa o los/as delegados/as de personal, mientras que el 11 % de dichos procedimientos se negoció con los comités intercentros.

Adicionalmente, la representación unitaria ha intervenido junto a comisiones *ad hoc*, por existir centros de trabajo sin dicha representación, en un 8 % de los casos. Y se han negociado los despidos colectivos solo con comisiones *ad hoc* en el 22 % de los despidos colectivos analizados.

Por último, fueron los sindicatos quienes asumieron la representación de las personas trabajadoras en un 19 % de los acuerdos analizados, por haber desplazado a la representación unitaria existente. Solo en un 5 % de los casos, participaron la representación unitaria y los sindicatos.

Gráfico 21
Distribución de los acuerdos de despido colectivo analizados según el interlocutor social



Fuente: Muestra de acuerdos finales de despido colectivo
Gráfico: Elaboración propia

Debe destacarse, en este punto, la participación, en muchos casos, de los asesores sindicales, cuya contribución al acuerdo resultó clave mayoritariamente. Así lo confirma la muestra analizada, en la que, del total de acuerdos revisados, la intervención directa de los asesores sindicales durante las negociaciones y la firma de los acuerdos finales rozó el 30 %.

A ello se suma el trabajo de consulta que, en otras ocasiones, desarrollan estos profesionales, guiando a los representantes de las personas trabajadoras en los procesos de negociación, lo que refleja una tendencia clara hacia la inclusión de asesores especializados para garantizar una negociación moderada y equilibrada y con mayor seguridad jurídica.

En la mayoría de las negociaciones examinadas donde se contó con la participación de asesores sindicales, se recogió la presencia de uno o dos de ellos, aunque, en algún caso concreto, el número de asesores fue mayor (5), al haber tantos como sindicatos presentes en el proceso.

En definitiva, la presencia relevante de asesores sindicales sugiere que tanto las empresas como los representantes de las personas trabajadoras valoran altamente la asesoría especializada para asegurar que los acuerdos alcanzados sean conformes a la normativa vigente y protejan los intereses de ambas partes.

Período de consultas

Otro de los aspectos que puede influir en el éxito o el fracaso de un despido colectivo es la duración que tuvo la negociación con los representantes de las personas trabajadoras, así como el número de reuniones celebradas. Según la legislación vigente, el período de consultas se extenderá por un tiempo no superior a 30 días naturales, o a 15 días en el caso de empresas de menos de 50 personas trabajadoras. Ahora bien, de forma excepcional cabe —si así lo precisan las partes y se acuerda de común acuerdo— exceder estos límites, dentro de lo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta las circunstancias del caso.

En la muestra analizada, se observa que la duración media del período de consultas fue de 30,66 días, lo que supone un ajuste generalizado al plazo máximo legal. En general, se aprecia que la duración del período de consultas no dependió tanto del tamaño de la empresa o del número de afectados, sino de la existencia de contactos

informales previos, el alejamiento inicial de las posiciones de las partes y la complejidad de las medidas propuestas.

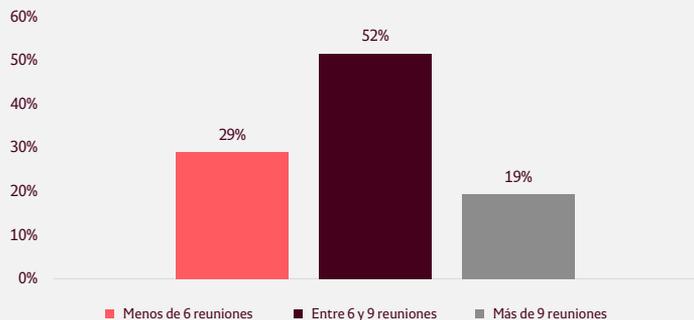
En cuanto al número de reuniones celebradas durante el período de consultas, se ha de partir de que el mínimo legal en empresas de 50 o más personas trabajadoras se sitúa en 3 reuniones, separadas por un intervalo no superior a 9 días naturales ni inferior a 4 días naturales.

En los acuerdos objeto del presente análisis, la media fue de 7,9 reuniones, con un mínimo de 3 y un máximo de 23. Al igual que en el caso de la duración, el número de reuniones no mostró una correlación clara con el tamaño de la empresa o el número de afectados/as, sino que respondió a la dinámica de la negociación y a la disponibilidad de las partes.

Mayoritariamente, se evidencia que los períodos de consultas tienen una duración que oscila entre las 6 y las 9 reuniones:

Gráfico 22
Distribución de los despidos colectivos analizados según el nº de reuniones de la comisión negociadora

Fuente: Muestra de acuerdos finales de despido colectivo
Gráfico: Elaboración propia



Plazo de ejecución de las extinciones

Por último, entre las múltiples condiciones del concreto despido colectivo que son objeto de negociación durante el período de consultas, se encuentra el plazo de ejecución de las extinciones de los contratos de trabajo afectados. Se trata de concretar el período de tiempo habilitado para que la empresa, en una única acción o de manera escalonada, acometa el cese de las relaciones laborales afectadas por la medida.

Este plazo puede variar en función de diversos factores, como la situación económica y financiera de la empresa, sus necesidades organizativas, las causas alegadas, las medidas de acompañamiento social que se pacten, las posibilidades

de recolocación o reubicación o el número de las personas trabajadoras afectadas, aunque esta última variable no suele guardar una correlación exacta con aquel plazo.

Así, en los acuerdos analizados, se aprecian supuestos en los que un volumen alto de personas trabajadoras afectadas no condujo, sin embargo, a un mayor plazo de ejecución, que sí se pactó, por ejemplo, en casos con un índice de afectación mucho menor. Por ejemplo, hubo algún despido colectivo, en el sector financiero, con algo más de 3.000 personas afectadas, en el que se pactaron menos de 6 meses para la ejecución de las extinciones; frente a otros despidos colectivos, como alguno con poco más de 200 personas trabajadoras afectadas, en el sector de las telecomunicaciones, en el que se acordó un período de ejecución de hasta 3 años.

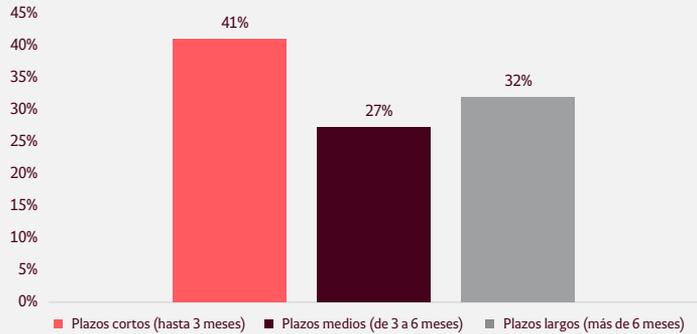
En cuanto a los tipos de plazos de ejecución de las extinciones pactados durante el período de referencia 2021-2023, los datos que resultan de la muestra de acuerdos examinada arrojan la siguiente tendencia:

- **Plazos cortos (hasta 3 meses):** El 41 % de los acuerdos optó por plazos cortos, esto es, por ejecutar las extinciones dentro de los 3 meses siguientes a la firma del acuerdo. Este patrón sugiere una tendencia hacia la rapidez en la implementación de las medidas de despido colectivo, posiblemente para minimizar la incertidumbre y facilitar una transición rápida para las personas trabajadoras afectadas.
- **Plazos medios (de 3 a 6 meses):** El 27 % de los acuerdos se situó en la categoría de plazos medios, habilitando para la ejecución de las extinciones un plazo de entre 3 y 6 meses. En estos casos, hubo una preferencia por un equilibrio entre la rapidez y la planificación, permitiendo a las empresas y a las personas trabajadoras un tiempo razonable para adaptarse a la nueva situación.
- **Plazos largos (más de 6 meses):** Casi un tercio de los acuerdos (32 %) estableció plazos largos para la ejecución de las extinciones, con períodos superiores a los 6 meses, en concreto, entre 1 y 3 años. Este enfoque pudo responder a la necesidad de una planificación más detallada y la implementación de medidas de acompañamiento, como planes de recolocación y formación.

La mayoría de los acuerdos (68 %) se distribuyeron entre plazos cortos y medios, lo que refleja una tendencia hacia la ejecución

relativamente rápida de las extinciones de contratos. Los plazos largos, aunque menos comunes, representaron una parte significativa (32 %) y pudieron estar asociados con situaciones que requerían una mayor preparación y apoyo para las personas trabajadoras afectadas.

Gráfico 23
Distribución de los despidos colectivos analizados según los plazos de ejecución de las extinciones pactados



Fuente: Muestra de acuerdos finales de despido colectivo
Gráfico: Elaboración propia

Cese definitivo de la actividad

En la actualidad, el cese definitivo de la actividad que conlleve un despido colectivo de más de 50 personas trabajadoras impone a la empresa, de conformidad con la Disposición adicional 6ª Real Decreto 1483/2012 (introducida por el Real Decreto 608/2023, de 11 de julio), la obligación de notificación previa de esta previsión, con seis meses de antelación, a la Autoridad Laboral territorialmente competente y al Ministerio de Trabajo (en cuanto a la notificación a los sindicatos, aquella debería incluir no solo a los más representativos, sino también a los sindicatos con representación en la empresa, conforme a la Sentencia de la Sala de lo contencioso-administrativo del Tribunal Supremo [núm. 677/2024](#), de 22 de abril)².

En el período examinado, dicha obligación no estaba vigente. De haberlo estado, habría afectado a aproximadamente un 14 % de los procedimientos de despido colectivo cuyos acuerdos se han analizado, ya que, en esos casos, hubo ceses definitivos de la actividad.

² La Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo ha confirmado la legalidad de esta obligación de notificación previa en su Sentencia [núm. 1596/2024](#), de 14 de octubre.

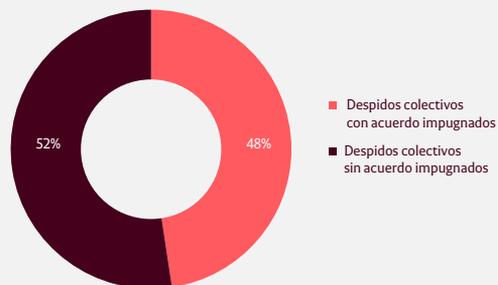
Judicialización de los despidos colectivos

Finalmente, otro de los indicadores principales a efectos de establecer tendencias en materia de despidos colectivos es la relación existente entre la no consecución de un acuerdo al término del período de consultas y el riesgo de judicialización y de obtener, finalmente, una sentencia desfavorable para el despido colectivo.

La muestra de acuerdos de despido colectivo analizada en el presente Informe no resulta reveladora a los efectos de extraer conclusiones sobre las impugnaciones judiciales de los acuerdos de despido colectivo. Para el análisis de esta variable, hemos acudido a la revisión de **sentencias de las Salas de lo Social del Tribunal Supremo y de la Audiencia Nacional dictadas en el período 2021-2023**. En concreto, se han analizado cerca de 40 sentencias del Tribunal Supremo y la Audiencia Nacional, dictadas durante el período examinado.

En primer lugar, el análisis de las **sentencias de la Audiencia Nacional** revela que, de los despidos colectivos impugnados, una ligera mayoría, el 52 %, había terminado sin acuerdo en período de consultas. Ello supone que el 48 % restante sí hubo acuerdo, lo que no impidió que fuese impugnado judicialmente.

Gráfico 24
Despidos colectivos impugnados ante la Audiencia Nacional según acabaron o no con acuerdo



Fuente: Sentencias de la Audiencia Nacional 2021-2023
Gráfico: Elaboración propia

Del total de los despidos colectivos sin acuerdo impugnados, la Audiencia Nacional declaró nulos un 36,3 %, no ajustados a derecho un 18,2 % y ajustados a derecho un 45,5 %. La alta proporción de despidos sin acuerdo declarados nulos o no ajustados a derecho (54,5 %) indica un riesgo significativo para las empresas que no logran un consenso, que pueden verse así obligadas a la readmisión de las personas trabajadoras despedidas o al abono de indemnizaciones adicionales.

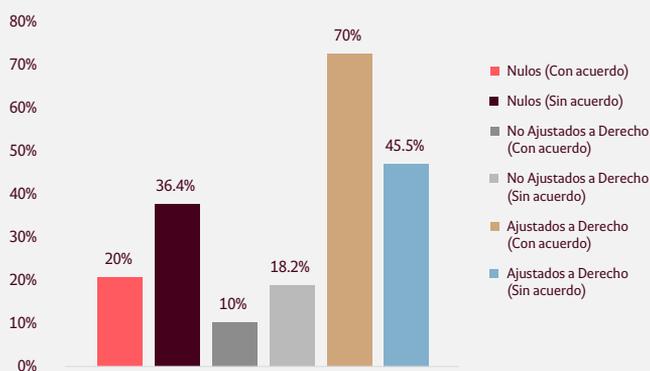
En contraste, del total de los despidos colectivos con acuerdo, solo el 20 % fueron declarados nulos por la Audiencia Nacional y el 10 % no ajustados a derecho. La gran mayoría, un 70 %, fueron declarados ajustados a derecho. Este dato destaca la importancia de alcanzar acuerdos, ya que los despidos colectivos con acuerdo consiguen, en la práctica, blindar la causa alegada y, si se han cumplido adecuadamente las obligaciones documentales y de buena fe durante el período de consultas y, en general, en todo el procedimiento, tienen una mayor probabilidad de ser validados judicialmente en comparación con aquellos sin acuerdo.

Analizando las razones por las cuales ciertos despidos colectivos fueron declarados nulos, se observa que la falta de aportación de documentación necesaria fue el motivo predominante, presente en el 42,9 % de los casos. Mala fe en la negociación fue el motivo en el 28,6 % de los supuestos, y fraude de ley en el 14,3 % de los casos.

Estos datos subrayan la importancia de una preparación meticulosa y una negociación de buena fe para evitar la nulidad de los despidos colectivos, para lo que es recomendable contar siempre con asesoramiento profesional.

En definitiva, las sentencias de la Audiencia Nacional revelan que los despidos colectivos sin acuerdo tienen una mayor probabilidad de enfrentar desafíos legales, con un 54,5 % de los casos resultando en nulidad o no ajustados a derecho. Por otro lado, los despidos colectivos con acuerdo son más propensos a ser validados por la Audiencia Nacional con un 70 % de ellos ajustados a derecho.

Gráfico 25
Porcentaje de despidos declarados nulos y ajustados y no ajustados a derecho por la AN según acabaron con o sin acuerdo



Fuente: Sentencias de la Audiencia Nacional 2021-2023
Gráfico: Elaboración propia

Por su parte, el análisis de las **sentencias del Tribunal Supremo** revela que solo fueron recurridos ante el Alto Tribunal los despidos colectivos que terminaron sin acuerdo, es decir, no llegó a la Sala ninguno que se hubiese cerrado con acuerdo. Ello evidencia que,



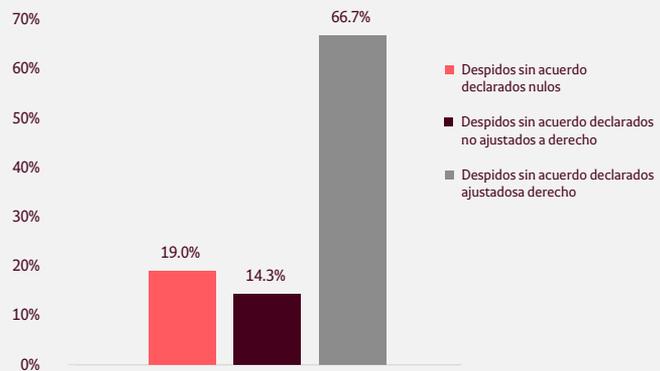
más allá de la instancia, en la fase más avanzada de recurso ante el Tribunal Supremo, solo suelen encontrarse despidos colectivos cuyos períodos de consultas finalizaron sin acuerdo.

De estos despidos colectivos impugnados, una mayoría significativa (66,67 %) fueron declarados ajustados a derecho, lo que indica que, sin embargo, a pesar de la ausencia de acuerdo, en la mayoría de los casos, el Tribunal Supremo concluyó que las empresas habían cumplido con los requisitos causales y procedimentales para llevar a cabo los despidos colectivos.

Un 19,05 % de los despidos colectivos sin acuerdo fueron declarados nulos, principalmente debido a defectos en la constitución de la comisión negociadora y la falta de comunicación adecuada a los representantes de las personas trabajadoras. Esto subraya la importancia de cumplir con las exigencias formales y de buena fe durante la tramitación del despido colectivo, especialmente cuando no se consiga un acuerdo.

El restante 14,29 % de los despidos colectivos sin acuerdo impugnados fueron declarados no ajustados a derecho por el Tribunal Supremo, lo que indica que, en esos casos, las razones presentadas por las empresas no fueron suficientes para justificar los despidos.

Gráfico 26
Porcentaje de despidos colectivos acabados sin acuerdo declarados nulos y ajustados y no ajustados a derecho por el TS



Fuente: Sentencias del Tribunal Supremo 2021-2023
Gráfico: Elaboración propia

Estas tendencias detectadas en los pronunciamientos judiciales analizados sugieren que, para mitigar los riesgos legales y económicos de los despidos colectivos, las empresas deben priorizar la negociación y el alcance de acuerdos con los representantes de las personas trabajadoras. La preparación adecuada, el cumplimiento de las obligaciones documentales y la negociación de buena fe durante el proceso de negociación también son cruciales para evitar la nulidad de los despidos colectivos.

Conclusiones y claves de los despidos colectivos

El análisis realizado de los acuerdos de despido colectivo en España durante el período 2021-2023 revela una serie de tendencias y prácticas que las empresas deben considerar cuidadosamente al planificar y ejecutar sus reestructuraciones de plantilla.

La negociación y el alcance de acuerdos con la representación de las personas trabajadoras se presentan como elementos cruciales para minimizar riesgos legales y económicos. La presencia de asesores sindicales, la duración del período de consultas y la inclusión de medidas de acompañamiento social, como son los planes de *outplacement* y las prejubilaciones, actúan generalmente como factores que contribuyen al éxito de estos procesos.

Las empresas que han logrado acuerdos han tendido a mejorar las indemnizaciones legales y a establecer modalidades de pago que faciliten la transición de las personas trabajadoras afectadas. Además, la judicialización de los despidos colectivos sin acuerdo ha demostrado ser un riesgo significativo, con una alta proporción de estos despidos declarados nulos o no ajustados a derecho. Por tanto, resulta esencial que las empresas prioricen la negociación y el cumplimiento de todas las obligaciones documentales y de buena fe durante el proceso.



A modo de conclusión, incluimos **10 claves prácticas en relación con los acuerdos de despido colectivo**:

1. **Negociación y acuerdo:** Priorizar la negociación y alcanzar acuerdos con la representación de las personas trabajadoras es fundamental para minimizar riesgos legales. Los despidos colectivos con acuerdo tienen una mayor probabilidad de ser validados judicialmente.
2. **Asesores sindicales:** La participación de asesores sindicales puede ser clave para el éxito de las negociaciones. Su intervención proporciona seguridad jurídica y equilibrio en los acuerdos alcanzados.
3. **Duración del período de consultas:** Ajustarse al plazo máximo legal de 30 días naturales (o 15 días para empresas con menos de 50 personas trabajadoras) es común, pero puede extenderse si las partes lo pactan y ello puede ser clave para conseguir un acuerdo final.
4. **Indemnizaciones mejoradas:** La mayoría de los acuerdos incluyen indemnizaciones superiores a la legal de 20 días de salario por año de servicio, con una media de casi 33 días de salario por año de servicio y un tope de 18 mensualidades.
5. **Modalidades de pago:** Las modalidades de pago más frecuentes son la mixta (un primer pago y el resto aplazado) y la única (un solo pago), con plazos que varían entre 3 y 36 meses. La elección de la modalidad depende de la situación financiera de la empresa y la capacidad de negociación de las partes.
6. **Planes de outplacement:** Incluir planes de recolocación externa es una obligación legal para despidos colectivos que afecten a más de 50 personas trabajadoras. Su credibilidad puede verse afectada si se trasvasa parte de su coste a la mejora de indemnizaciones.
7. **Prejubilaciones:** Las medidas de prejubilación son comunes para las personas trabajadoras más senior. Su utilización es clave, en muchos casos, como factor conciliador, si bien su coste limita en la práctica esta medida a determinados sectores y grandes empresas.
8. **Criterios de selección:** Los criterios de selección deben ser objetivos, proporcionales, razonables y no discriminatorios. Los más utilizados incluyen la adscripción voluntaria al despido, ocupar puestos afectados por las causas del despido y la menor antigüedad.
9. **Convenios especiales de seguridad social:** La suscripción de convenios especiales para personas trabajadoras de 55 años o más es una obligación legal. No obstante, su uso y sus condiciones se mejoran en ocasiones como vía para facilitar el acuerdo.
10. **Judicialización y riesgos legales:** Los despidos colectivos sin acuerdo tienen una mayor probabilidad de ser impugnados y declarados nulos o no ajustados a derecho. Es crucial cumplir con todas las exigencias formales y negociar de buena fe para evitar la nulidad de los despidos colectivos.



¿Cómo podemos ayudarte?

Un equipo con una dilatada experiencia en todos los ámbitos de la planificación de los recursos humanos y las relaciones laborales, y un profundo conocimiento del negocio de los clientes.

- Asesoramos en todos los aspectos legales de la planificación estratégica de los recursos humanos y las relaciones laborales: la elaboración de todo tipo de políticas (retributivas, internas y de contratación), gestión de reestructuraciones y la flexibilización de condiciones laborales.
- Diseñamos e implementamos políticas de trabajo a distancia y desconexión digital, y asesoramos en cómo aprovechar y optimizar la igualdad y la diversidad.
- Somos expertos en la gestión de conflictos laborales, en representar a nuestros clientes en inspecciones de trabajo y en asistirles en conflictos colectivos y procedimientos judiciales.



Clientes y casos de relevancia

Asesoramos a las mayores y más importantes empresas presentes en la Península Ibérica.



Gestión del conocimiento

Única firma en España con una estructura de gestión del conocimiento laboral formada por abogados y académicos.



Presencia en la península ibérica

Contamos con especialistas en todas nuestras oficinas de España y Portugal.



Laboratorio de ideas

El Instituto Cuatrecasas de Estrategia Legal en RRHH es un foro donde más de 40 empresas líderes se reúnen regularmente.

Reconocimiento del mercado

Chambers AND PARTNERS Legal500

Firma líder – Tier 1 en Employment en España

FT INNOVATIVE LAWYERS EUROPE 2023 WINNER

Premio a la firma más innovadora en la categoría de “Collaboration”



Cuatrecasas demonstrated elegant analytical clarity and strong capability to deliver executive and useful messages.”

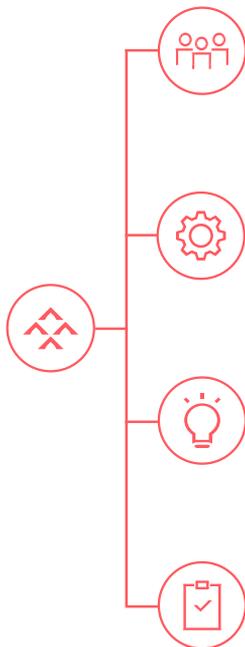
Chambers, 2024

Especialidades

- Reestructuraciones colectivas
- Social sustainability
- Seguridad y salud
- Compliance e investigaciones internas
- Tecnologías disruptivas-DTech
- Disputas laborales
- Compensación y beneficios
- Movilidad global y recursos humanos transfronterizos
- Seguridad social

Cuatrecasas: quiénes somos

Asesoramos en todas las áreas del derecho empresarial y ayudamos a nuestros clientes en las cuestiones más exigentes, en cualquier territorio, aportando la experiencia y el conocimiento de equipos especializados.



Talento

Un equipo multidisciplinar y diverso, de más de **1.300 abogados** y **29 nacionalidades**. Nuestra fortaleza son las personas y estamos comprometidos con la inclusión e igualdad.

Experiencia

Desde una **visión sectorial** y enfocada a cada tipo de negocio, acumulamos un profundo conocimiento y experiencia en el **asesoramiento más sofisticado**, ya sea recurrente o transaccional.

Innovación

Fomentamos una cultura de la innovación aplicada a la actividad legal, que combina **formación, procesos y recursos tecnológicos** para aportar mayor eficiencia.

Especialización

Aportamos valor gracias a la alta especialización de nuestros equipos, que ofrecen soluciones eficientes a través de una **visión transversal** del negocio de nuestros clientes.



Firma recomendada para las principales áreas del derecho en Europa y Latinoamérica



Firma europea e ibérica del año, 2022



5ª firma internacional más popular en Latinoamérica, 2023

Contamos con una red de 26 oficinas en 12 países, con marcada implantación en España, Portugal y Latinoamérica. Ofrecemos el equipo que mejor se adapta a las necesidades específicas de cada cliente y situación.

Máxima cobertura en la Península Ibérica

Con oficinas en las principales ciudades de España y Portugal, nuestros equipos locales combinan la cercanía y conocimiento local, con la especialidad y recursos globales de firma.

Consolidada trayectoria en Latinoamérica

Con un equipo de más de 300 profesionales en la región y una trayectoria de más de 20 años, asesoramos en todas las áreas del derecho de los negocios desde nuestras oficinas de Chile, Colombia, México y Perú.

Red internacional flexible

Disponemos de equipos en Bruselas, Casablanca, Londres, Luanda, Nueva York, Pekín y Shanghái, y una alianza europea con firmas líderes en Alemania, Francia e Italia. Seguimos un modelo de colaboración flexible, sin exclusividades ni obligaciones, con prestigiosas firmas de otros países.



En Cuatrecasas integramos criterios medioambientales, sociales y de buen gobierno (ESG) en la prestación de nuestros servicios y en nuestra gestión interna.

[Aquí](#) se detallamos los parámetros con los que medimos nuestra ESG.

Acceda también a nuestro último [Informe de Sostenibilidad Corporativa](#).



© 2024 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en el mismo no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas.





CUATRECASAS

España y Portugal

- > Alicante > Barcelona > Bilbao
- > Girona > Lisboa > Madrid
- > Málaga > Palma de Mallorca
- > Oporto > San Sebastián > Sevilla
- > Valencia > Vigo > Vitoria-Gasteiz
- > Zaragoza

Internacional

- > Bogotá > Bruselas > Casablanca*
- > Ciudad de México > Lima > Londres
- > Luanda* > Nueva York
- > Pekín > Santiago > Shanghái

** en asociación con la correspondiente firma local*

