

**MADRID**

Castellana, 216  
28046 Madrid  
Tel.: (34) 91 582 91 00

**BARCELONA**

Diagonal, 640 bis  
08017 Barcelona  
Tel.: (34) 93 415 74 00

**BILBAO**

Alameda Recalde, 36  
48009 Bilbao  
Tel.: (34) 94 415 70 15

**MÁLAGA**

Marqués de Larios, 3  
29015 Málaga  
Tel.: (34) 952 12 00 51

**VALENCIA**

Gran Vía Marqués  
del Turia, 49  
46005 Valencia  
Tel.: (34) 96 351 38 35

**VIGO**

Colón, 36  
36201 Vigo  
Tel.: (34) 986 44 33 80

**BRUSELAS**

Avenue Louise, 267  
1050 Bruselas  
Tel.: (322) 231 12 20

**LONDRES**

Five Kings House  
1 Queen Street Place  
EC 4R 1QS Londres  
Tel.: +44 (0) 20 7329 5407

**LISBOA**

Avenida da Liberdade, 131  
1250-140 Lisboa  
Tel.: (351) 213 408 600

## EL NUEVO PROCEDIMIENTO DE REGULACIÓN DE EMPLEO (II): DESPIDOS POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y PRODUCTIVAS (RD 1483/2012, de 29 de octubre)

**Rodrigo Martín Jiménez**

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo. Universidad Rey Juan Carlos  
Consejero Académico de Gómez-Acebo y Pombo*

**1. Iniciación**

El procedimiento se inicia mediante comunicación escrita de la apertura del periodo de consultas dirigida simultáneamente por el empresario a los representantes legales de los trabajadores (art. 2) y a la autoridad laboral (art. 6).

**2. Contenido de la comunicación escrita dirigida a los representantes de los trabajadores**

Cualquiera que sea la causa alegada, deberá incluir los siguientes extremos (art. 3):

- La especificación de las **causas** del despido colectivo. La remisión al art. 1 del Reglamento parece querer indicar que no basta con una mera alusión genérica a la causa invocada y presuntamente concurrente (económica, técnica, organizativa o productiva) sino que es preciso consignar los concretos datos o situaciones que justifican la decisión empresarial.

- **Número y clasificación profesional** de los trabajadores afectados por el despido y de los empleados habitualmente en el último año. Cuando esté afectado más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo

y, en su caso, provincia y Comunidad Autónoma.

- **Periodo** previsto para la realización de los despidos.
- **Criterios** tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

La comunicación debe ir acompañada de una **memoria** explicativa de las causas del despido colectivo (detallada en el art. 4) y, en su caso, del **plan de recolocación externa** (detallado en el art. 9).

Simultáneamente, el empresario deberá solicitar por escrito dirigido a los representantes la emisión del informe potestativo a que se refiere el artículo 64.5.a) y b) del Estatuto de los Trabajadores para el caso de reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales y reducciones de jornada.

**3. Contenido de la comunicación escrita dirigida a la autoridad laboral**

Además de lo anterior, deberá acompañar:

- Copia del escrito de solicitud de informe a los representantes legales de los trabajadores conforme a lo establecido en el art. 3.3 del RD 1483/2012.

- Información sobre la composición de la representación de los trabajadores, y de la comisión negociadora, especificando, en el supuesto de ser varios los centros de trabajo afectados, si la negociación se realiza a nivel global o diferenciada por centros de trabajo<sup>1</sup>.
- Información sobre los centros de trabajo sin representación unitaria y escrito de comunicación a los trabajadores de la posibilidad de designar una comisión de representantes *ad hoc* (art. 26.4) o, en su caso, las actas relativas a la atribución de la representación a dicha comisión.

#### 4. Documentación/Memoria en los despidos colectivos por causas económicas

- **Supuesto general**

Según el art. 4, el empresario debe incluir una **memoria explicativa** que acredite los resultados de la empresa de los que se desprenda una situación económica negativa. A tal fin, el empresario podrá acompañar toda la documentación que a su derecho convenga, si bien **deberá aportar las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos, integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión** o, en su caso, **cuenta de pérdidas y ganancias abreviada**

y **balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados, debidamente auditadas** en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, así como las **cuentas provisionales al inicio del procedimiento, firmadas por los administradores o representantes de la empresa que inicia el procedimiento**. En el caso de tratarse de una empresa no sujeta a la obligación de auditoría de las cuentas, se deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría.

- **Previsión de pérdidas**

Cuando la situación económica negativa alegada consista en una **previsión de pérdidas**, el empresario, además de aportar la documentación indicada, deberá informar de los **criterios utilizados para su estimación**. Asimismo, deberá presentar un **informe técnico sobre el volumen y el carácter permanente o transitorio de esa previsión de pérdidas basado en datos obtenidos a través de las cuentas anuales, de los datos del sector al que pertenece la empresa, de la evolución del mercado y de la posición de la empresa en el mismo o de cualesquiera otros que puedan acreditar esta previsión**.

- **Disminución de ingresos**

Cuando la situación económica negativa alegada consista en la disminución

<sup>1</sup> Se ignora de este modo la doctrina de la SAN de 25-07-2012, que apuntó la posibilidad de que el art. 11.2 del derogado RD 801/2011 fuera *ultra vires* en cuanto a la posibilidad de articular tantas comisiones negociadoras como centros de trabajo afectados existieran: "Ni la Directiva ni el art. 51 ET contemplan la posibilidad de parcelar el proceso de negociación por centros de trabajo, sustanciándose tantas consultas como centros existan, e igual número de posibles acuerdos con contenidos diversos. Presumiendo el sentido común del legislador comunitario y del nacional, cabe interpretar este silencio como la apuesta por un proceso único, con resultado homogéneo para la totalidad de los trabajadores afectados por la decisión extintiva empresarial, y que, por tanto, no quede al albur del específico desarrollo de la negociación y contenido del eventual acuerdo que se consiga según el centro de trabajo de que se trate".

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

- **Grupo de empresas**

Cuando la empresa forme parte de un grupo de empresas, con obligación de formular **cuentas consolidadas**, deberán acompañarse las **cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas**, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, durante el periodo señalado de dos años, siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento.

Si **no** existiera obligación de formular **cuentas consolidadas**, además de la documentación económica de la empresa que inicia el procedimiento a que se ha hecho referencia, deberán acompañarse las de las **demás empresas del grupo debidamente auditadas**, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento.

- **Empresas con beneficios**

La Disposición Adicional Primera establece, a los efectos de lo previsto en la Disposición Adicional Decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, la obligación de presentar la siguiente documentación:

- La relación de los **códigos de cuenta de cotización** de la empresa que inicia el procedimiento y, en su caso, del resto de las empresas que conforman el grupo de empresas, con mención del número de trabajadores adscritos a cada una de ellos al momento de la comunicación del inicio del procedimiento, con independencia del tipo de contrato o de que trabajen a jornada completa o a tiempo parcial.
- La relación de los **contratos de trabajo** que se hayan extinguido en los tres años inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación del inicio del procedimiento por iniciativa de la empresa o empresas pertenecientes al mismo grupo, en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso no se incluirán en esta relación los contratos de trabajo cuya extinción se haya producido con anterioridad al 27 de abril de 2011.
- En todo caso, se incluirá la documentación a que se refieren los apartados 2 y 5 del artículo 4, es decir, **cuentas anuales** de los dos últimos ejercicios económicos completos, integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas

y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados, debidamente auditadas en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, así como las cuentas provisionales al inicio del procedimiento, firmadas por los administradores o representantes de la empresa que inicia el procedimiento. En el caso de tratarse de una empresa no sujeta a la obligación de auditoría de las cuentas, se deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría.

- Si forma parte de un **grupo de empresas** con obligación de formular cuentas consolidadas, deberán acompañarse las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento. Si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa que inicia el procedimiento a que se ha hecho referencia, deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento.

## 5. Documentación/Memoria en los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o productivas

De acuerdo con el art. 5, en estos despidos colectivos, el empresario deberá incluir una memoria explicativa de las causas. A tal fin, deberá aportar los **informes técnicos** que acrediten, en su caso, la concurrencia de las causas técnicas, derivadas de los cambios, entre otros, en los medios e instrumentos de producción; la concurrencia de las causas organizativas derivadas de los cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción o la concurrencia de las causas productivas derivadas de los cambios, entre otros, en la demanda de los productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

## 6. Intervención de la autoridad laboral

### • En la tramitación del procedimiento

Una vez recibida la comunicación de iniciación del procedimiento, la autoridad laboral dará **traslado** de la misma, junto con la documentación ya indicada, al Servicio Público de Empleo y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a efectos de que ésta emita el informe a que se refiere el artículo 11 (art. 6.3.1º).

Cuando se trate de procedimientos de despidos colectivos de empresas no concursadas en procedimiento concursal, que incluyan trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en la LGSS. A tal efecto, la autoridad

laboral remitirá a la Administración de la Seguridad Social copia de la comunicación, incluyendo la documentación ya indicada (art. 6.3.2º).

Si la comunicación de iniciación del procedimiento no reuniese los requisitos exigidos, la autoridad laboral lo advertirá al empresario (de oficio o a instancia de la Inspección de Trabajo), especificando los mismos, y remitiendo copia del escrito a los representantes de los trabajadores y a la Inspección de Trabajo (art. 6.4).

Si la autoridad laboral que recibe la comunicación careciera de competencia según las reglas establecidas en el art. 25, deberá dar traslado de la misma a la que estimara competente, dando conocimiento de ello simultáneamente al empresario y a los representantes de los trabajadores (art. 6.5).

- **Nuevas funciones**

La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, **advertencias y recomendaciones** a las partes. Unas y otras no podrán suponer, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento y serán conocidas por las dos partes, "aun cuando se dirijan a una de ellas en particular".

Los representantes de los trabajadores podrán dirigirle observaciones en cualquier fase del procedimiento sobre las cuestiones que estimen oportunas. La autoridad laboral, a la vista de las mismas, podrá formular, conforme a lo indicado, advertencias y recomendaciones a la empresa.

Sorprende que se exija al empresario (y no a los representantes de los trabajadores) que responda por escrito a la

autoridad laboral, antes de la finalización del periodo de consultas, sobre las advertencias o recomendaciones que le hubiere formulado ésta, pues el bloqueo negociador no siempre procede de la misma parte.

A petición de cualquiera de las partes o por propia iniciativa, la autoridad laboral podrá realizar durante el periodo de consultas actuaciones de "**asistencia**", concretadas en dirigir a las partes propuestas y recomendaciones sobre las medidas sociales de acompañamiento y, en su caso, sobre el contenido e implantación del plan de recolocación externa, teniendo en cuenta la situación económica de la empresa.

En fin, a petición conjunta de las partes, la autoridad laboral podrá igualmente, con el fin de buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo, realizar actuaciones de "**mediación**".

Las actuaciones de mediación y asistencia podrán ser realizadas por la autoridad laboral con la asistencia y apoyo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

## 7. Período de consultas

- **Finalidad y contenido mínimo**

El período de consultas pretende la consecución de un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores (art. 7.1). A tal fin, el contenido mínimo de las consultas comprenderá el planteamiento de las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje

profesional para la mejora de la empleabilidad (art. 7.1).

El art. 8 enumera (*numerus apertus*) algunas posibles medidas dirigidas a **evitar o reducir** los despidos colectivos:

- a) Recolocación interna de los trabajadores dentro de la misma empresa o, en su caso, en otra del grupo de empresas del que forme parte.
- b) Movilidad funcional de los trabajadores (art. 39 ET).
- c) Movilidad geográfica de los trabajadores (art. 40 ET).
- d) Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de los trabajadores (art. 41 ET).
- e) Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable (art. 82.3 ET)<sup>2</sup>.
- f) Acciones de formación o reciclaje profesional de los trabajadores que puedan contribuir a la continuidad del proyecto empresarial

Por otro lado el mismo art. 8 enumera (*numerus apertus*) un conjunto de medidas para **atenuar las consecuencias** en los trabajadores afectados:

- a) Derecho de reingreso preferente en las vacantes del mismo o similar grupo profesional que se produzcan en la empresa dentro del plazo que se estipule.

b) Recolocación externa de los trabajadores a través de empresas de recolocación autorizadas.

c) Acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad.

d) Promoción del empleo por cuenta propia como autónomos o en empresas de economía social, siempre que no persigan la continuidad de la prestación laboral de los trabajadores afectados hacia la misma empresa mediante contratos de obras o de servicios o tipos contractuales análogos que tengan por fin la elusión en fraude de ley de las obligaciones dimanantes del contrato de trabajo.

e) Medidas compensatorias de los gastos derivados de la movilidad geográfica.

f) Medidas compensatorias de las diferencias salariales con un nuevo empleo.

Para garantizar la veracidad y fiabilidad de la negociación, la empresa deberá facilitar a los representantes de los trabajadores la documentación señalada en los arts. 3 a 5, a la que ya se ha hecho referencia. Se acoge así la doctrina judicial que viene exigiendo la aportación de documentación para que se entienda que la negociación se ha producido de buena fe, entre las más relevantes, SSTSJ de Cataluña de 23 de mayo y 13 de junio de 2012

<sup>2</sup> En este caso, la empresa deberá proceder al depósito del acuerdo de inaplicación, conforme a lo previsto en la disposición adicional cuarta del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (Disposición Adicional Quinta del RD 1483/2012).

y Madrid de 30 de junio y 14 de septiembre de 2012.

- **Reuniones**

En el momento en que se inicia (“a la apertura”) el periodo de consultas, se fijará un calendario de reuniones (que deberán celebrarse) de carácter mínimo, si bien las partes podrán acordar de otra forma el número de reuniones e intervalos entre las mismas (art. 7.2). Así, salvo pacto en contrario, la primera reunión del periodo de consultas se celebrará en un plazo no inferior a tres días desde la fecha de la entrega de la comunicación (Art. 7.3). De todas las reuniones celebradas se levantará acta, que deberán firmar todos los asistentes (art. 7.7).

- En **empresas de menos de cincuenta trabajadores**, el periodo de consultas tendrá una duración no superior a quince días naturales. Salvo pacto en contrario, se deberán celebrar durante el mismo, al menos, dos reuniones, separadas por un intervalo no superior a seis días naturales, ni inferior a tres días naturales (art. 7.4).
- En **empresas de cincuenta o más trabajadores**, el periodo de consultas tendrá una duración no superior a treinta días naturales. Salvo pacto en contrario, se deberán celebrar durante el mismo, al menos, tres reuniones, separadas por un intervalo no superior a nueve días naturales ni inferior a cuatro días naturales (art. 7.5).

- **Importante:** el periodo de consultas podrá darse por **finalizado en todo caso cuando las partes alcancen un acuerdo** (art. 7.6). Igualmente, las partes, de común acuerdo, podrán **en cualquier momento dar por finalizado** el periodo de consultas, por entender que no resulta posible alcanzar acuerdo alguno, debiendo comunicarlo expresamente a la autoridad laboral (art. 7.6).

## 8. Plan de recolocación externa

De acuerdo con lo establecido en el art. 8 del Reglamento, el plan, que deberán incluirlo las empresas que pretendan despedir a más de cincuenta trabajadores<sup>3</sup>, se rige por las siguientes reglas:

- Debe garantizar a los trabajadores afectados por el despido colectivo, con especial extensión e intensidad a los de mayor edad, una atención continuada por un periodo mínimo de seis meses, con vistas a la realización de las acciones que más adelante se especifican.
- Su contenido mínimo pasa por incorporar medidas efectivas en materia de intermediación (puesta en contacto de las ofertas de trabajo existentes en otras empresas con los trabajadores afectados por el despido colectivo), orientación profesional (identificación del perfil profesional de los trabajadores para la cobertura de puestos de trabajo en las posibles empresas destinatarias de la recolocación), formación profesional (capacitación de los trabajadores para el desempeño de las

<sup>3</sup> A los efectos de su cómputo, “se tendrán también en cuenta los trabajadores cuyos contratos de trabajo se hayan extinguido por iniciativa de la empresa o empresas del mismo grupo, en virtud de motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que dichas extinciones de contratos se hayan producido dentro de los noventa días inmediatamente anteriores al inicio del despido colectivo” (art. 9.5).

actividades laborales en dichas empresas), atención personalizada (asesoramiento de los trabajadores respecto de todos los aspectos relacionados con su recolocación, en especial, respecto de la búsqueda activa de empleo).

- El contenido del plan de recolocación podrá ser concretado o ampliado a lo largo del periodo de consultas, si bien al finalizar el mismo deberá ser presentada su redacción definitiva.

## 9. Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

- Tiene por objeto constatar que la documentación presentada por el empresario en relación con las causas del despido se ajusta a la exigida en función de la concreta causa alegada para despedir (art. 11.3).
- También puede constatar la eventual concurrencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo adoptado en el periodo de consultas, y la eventual obtención indebida de prestaciones por desempleo por parte de los trabajadores (art. 11.4).
- Verificará que los criterios utilizados para la designación de los trabajadores afectados por el despido no resultan discriminatorios, sin perjuicio del cumplimiento de las prioridades de permanencia en la empresa (art. 11.5).
- Verificará que se ha cumplido el calendario y la duración de las reuniones previstas en el art. 7 para el desarrollo del período de consultas (art. 11.6)
- Se referirá al contenido de las medidas sociales de acompañamiento que

se hayan podido prever y, en especial, comprobará que las empresas obligadas a ello han presentado el plan de recolocación externa y que éste cumple los requisitos exigidos en el art. 9 (art. 11.7).

- Debe ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas, y quedará incorporado al procedimiento (art. 11.2)

## 10. Finalización del procedimiento

### • Comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo

- Una vez finalizado el periodo de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del mismo (art. 12.1).
- La comunicación a que se refiere el apartado anterior incluirá la documentación correspondiente a las medidas sociales de acompañamiento que se hubieran acordado u ofrecido por la empresa y el plan de recolocación externa en los casos de empresas obligadas a su realización.
- Si se hubiera alcanzado acuerdo, el empresario trasladará a la autoridad laboral copia íntegra del mismo y “en todo caso” (tanto si hubo acuerdo como si no se alcanzó), comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión sobre el despido colectivo, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación inicial.

- A la autoridad laboral deberán remitirse también las actas de las reuniones del periodo de consultas debidamente firmadas por todos los asistentes.
  - La comunicación se realizará como máximo en el plazo de quince días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas. Transcurrido este plazo, si el empresario no hubiera comunicado la decisión de despido colectivo, se producirá la caducidad del procedimiento, lo que impedirá al empresario proceder a comunicar individualmente los despidos.
  - La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y a la Administración de la Seguridad Social cuando el procedimiento de despido colectivo incluya a trabajadores de 50 o más años y la empresa tuviese beneficios.
  - La empresa deberá comunicar a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo, a través de los medios electrónicos establecidos en las disposiciones de aplicación y desarrollo, y con carácter previo a su efectividad, las medidas de despido colectivo adoptadas conforme al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores (nuevo art. 22.1 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril). La comunicación deberá incluir la siguiente información:
    - a) El ámbito territorial de los despidos colectivos.
    - b) El nombre o razón social de la empresa, número de identificación fiscal, código de cuenta de cotización a la Seguridad Social y domicilio del centro o centros de trabajo afectados.
    - c) La relación nominal de los trabajadores afectados y su número de identificación fiscal.
- Asimismo, la empresa acompañará a la comunicación el acuerdo empresarial remitido a la autoridad laboral. Este documento se remitirá igualmente a través de medios electrónicos.
- Notificación de los despidos
- El art. 14 del Reglamento establece que tras la comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo, el empresario podrá comenzar a notificar los despidos de manera individual a los trabajadores afectados, lo que deberá realizar cumpliendo los requisitos formales del art. 53.1 del ET. Se advierte que, en todo caso, deberán haber transcurrido como mínimo treinta días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos de los despidos.