

Las obligaciones de los ciudadanos

PIEZAS CLAVE EN EL ROMPECABEZAS DE UN DESPIDO COLECTIVO

Ésta es una breve síntesis cronológica de los elementos a tomar en consideración por empresario y trabajadores en el marco de un despido colectivo, en el que se exponen las cuestiones a valorar, que van mucho más allá de los meros importes indemnizatorios



Isabel MOYA CHIMENTI

Abogada de Laboral de Pérez-Llorca

Luis Enrique FERNÁNDEZ PALLARÉS

Socio de Laboral de Pérez-Llorca

La multitud de cambios legislativos acaecidos en los últimos tiempos en el ámbito laboral, muchos de ellos relacionados con las causas y los procedimientos para llevar a cabo la extinción de contratos de trabajo, provoca la sensación, tanto a empresas como a trabajadores, de cierta inseguridad.

Este artículo pretende apuntar aquellas cuestiones esenciales que toda persona que de alguna manera se vea involucrada en un despido colectivo debería tener presentes.

Resulta necesario comenzar señalando que, en España, los procedimientos de despido objetivo son causales y formalistas. Ello implica que todo empresario que se vea en la necesidad de implementar un despido objetivo debe empezar por analizar si tiene o no una causa suficientemente fundada para llevarlo a cabo. A tal fin, dicho empresario debe acudir al artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores, que, tras su modificación en el año 2012, incorpora una definición de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción para la tramitación de un despido colectivo. Sin perjuicio del esfuerzo realizado por el legislador incorporando a la norma dichas definiciones, conviene señalar que, si bien la existencia de causas económicas resulta fácilmente constatable

en la práctica y difícilmente discutible por los tribunales si se acreditan las mismas, la existencia de las causas técnicas, organizativas y de producción suele resultar más difícil de analizar y acreditar, quedando éstas sujetas a cierto margen de interpretación y discrecionalidad por los tribunales.

Así, como se ha indicado previamente, dado el carácter extremadamente formalista del procedimiento de despido colectivo, no solo es necesario identificar la causa al amparo de la cual el empresario decide tramitar el despido colectivo, sino que además es preciso acreditar la existencia de la misma a través de informes técnicos y de cuanta documentación resulte necesaria.

Llegados a este punto, el empresario debe comunicar a los representantes de los trabajadores su intención de llevar a cabo el despido colectivo para que los mismos constituyan la comisión representativa con la cual se tramitará el perceptivo periodo de consultas. Este momento resulta especialmente relevante para los trabajadores,

EL EMPRESARIO DEBE COMUNICAR A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES SU INTENCIÓN DE LLEVAR A CABO EL DESPIDO COLECTIVO

LOS TRABAJADORES DISPONEN DE UN PLAZO ESPECÍFICO DE ENTRE SIETE Y QUINCE DÍAS PARA CONSTITUIR UNA COMISIÓN

puesto que disponen de un plazo específico, entre siete y quince días según los casos, para constituir dicha comisión y, si no lo hacen, ello no impedirá por sí solo que el empresario inicie formalmente el periodo de consultas y el proceso continúe su curso. La no constitución de dicha comisión en plazo podría acarrear importantes perjuicios para los trabajadores, que verían cómo el plazo del que disponen para negociar con el empresario las medidas que este desea implementar transcurre sin que dicha negociación efectivamente se esté produciendo. Así, ya desde este momento, es de especial trascendencia que los representantes de los trabajadores, o los propios trabajadores en ausencia de aquéllos, actúen sin demora en la constitución de dicha comisión representativa.

Durante el periodo de consultas, ambas partes deben buscar la finalización del mismo a través de un acuerdo que satisfaga, en la medida de lo posible, sus intereses. A resultados de la reforma llevada a cabo en el año 2012, en caso de que no se alcance dicho acuerdo en el plazo previsto (que varía entre quince y treinta días naturales, en función del número de trabajadores

de la empresa), el empresario podrá ejecutar el despido colectivo sin necesidad de obtener autorización alguna por parte de la autoridad laboral, y solo existiría un control judicial a posteriori para el caso de que los trabajadores impugnasen la medida. Es por ello que el empresario y los trabajadores deben ponderar los riesgos de los posibles escenarios que podrían producirse en caso de no alcanzar dicho acuerdo, que se esbozan a continuación.

En ausencia de acuerdo, el eventual incumplimiento por parte del empresario de alguna obligación procedimental podría conllevar la nulidad



de todo el procedimiento de despido en caso de tener que defender el mismo en sede judicial, lo que conllevaría la readmisión de todos los trabajadores despedidos y el abono de los correspondien-

tes salarios de tramitación, debiendo iniciar de nuevo todo el procedimiento para extinguir otra vez los contratos de trabajo con arreglo a Derecho. Sin embargo, la ausencia de causa válida para tramitar el despido colectivo solo conllevaría su declaración como no ajustado a Derecho, debiendo el empresario en última instancia abonar a los trabajadores afectados una indemnización equivalente a la prevista en el Estatuto de los Trabajadores para el despido improcedente. Por su parte, si el empresario tramitara escrupulosamente el procedimiento legalmente establecido, y tuviera causa suficiente para justificar el despido

mo de una anualidad.

En vista de lo anterior, ambas partes deben conducir las negociaciones siendo conscientes de los puntos débiles que cada una podría tener en caso de no alcanzar un acuerdo. Es por ello que el empresario suele acabar ofreciendo a los trabajadores (aunque no esté obligado legalmente a ello) un importe indemnizatorio ligeramente superior al mínimo legal.

Los trabajadores, por su parte, deberían pretender, por este orden:

- 1** evitar la implementación del procedimiento de despido colectivo.
- 2** reducir el número de trabajadores afectados por los despidos; y, por último.
- 3** incrementar el importe indemnizatorio y de medidas que ayuden a compensar la extinción de los contratos de trabajo.

No obstante, como sucede en toda negociación, en la práctica ambas partes suelen rebajar sus pretensiones durante el periodo de consultas con objeto de alcanzar un acuerdo satisfactorio y minimizar los riesgos derivados de la ausencia de acuerdo.

Es importante que ambas partes sean conscientes de que con las medidas de «flexibilidad interna», tan manidas últimamente, es posible combinar el despido colectivo con otras medidas no extintivas menos gravosas para el trabajador. Estas podrían consistir en una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, incluida la reducción salarial; un traslado a otro centro de trabajo; y/o la modificación sustancial de las funciones que determinados trabajadores realizaban hasta la fecha. En ocasiones, estas medidas pueden resultar atractivas también para el empresario, puesto que pueden constituir una herramienta clave para adecuar los recursos humanos de los que dispone a sus necesidades.

Asimismo, la Ley prevé la posibilidad de negociar con el empresario la exclusión de un determinado colectivo de trabajadores para evitar su afectación por el despido. De esta manera, se pretende habilitar una especial protección para aquellos colectivos de trabajadores que pudieran verse más vulne-

EN LA PRÁCTICA AMBAS PARTES SUELEN REBAJAR SUS PRETENSIONES DURANTE EL PERIODO DE CONSULTAS

LAS HUELGAS Y LAS MANIFESTACIONES SUELEN UTILIZARSE POR PARTE DE LOS TRABAJADORES COMO MEDIDAS DE PRESIÓN

LAS REDES SOCIALES SON LOS NUEVOS MEDIOS DE EXPRESIÓN TANTO DE TRABAJADORES COMO DE EMPRESARIOS

rables ante este tipo de medidas.

En otro orden de cosas, ha de resaltarse la importancia para algunos empresarios de incluir en su presupuesto de costes asociados al despido colectivo no solo el importe de las indemnizaciones que abonará a los trabajadores afectados, sino otros costes asociados a este procedimiento que muchas veces pasan inicialmente desapercibidos. Nos referimos a las aportaciones al Tesoro Público que debe realizar el empresario si cumple determinadas condiciones, y que pueden resultar una cuantía considerable; los convenios especiales con la Seguridad Social que deben suscribirse para aquellos trabajadores de edad superior a 55 años afectados por el despido colectivo; y los costes del servicio de «outplacement» que debe ofrecer el empresario a los trabajadores cuando el despido colectivo afecte a 50 o más trabajadores.

Desde la perspectiva de los trabajadores, éstos han de ser conscientes de que estos costes deben asumirse por el empresario, y de que pueden exigir al empresario los derechos derivados de los mismos en caso de que éste no los esté respetando.

Desde un punto de vista económico, los costes anteriormente mencionados resultan de especial importancia, pero en un despido colectivo es igual o más importante valorar el impacto del despido colectivo desde la perspectiva de recursos humanos. Un procedimiento

como el analizado incide negativamente sobre todos los trabajadores, incluidos aquellos que no se ven afectados por el mismo y que seguirán trabajando en la empresa una vez el mismo haya finalizado.

Nótese además que, durante las negociaciones del periodo de consultas, cada vez con más frecuencia los trabajadores y sus representantes ponen en marcha, o al menos amenazan con hacerlo, medidas de conflicto colectivo tales como huelgas o manifestaciones como herramienta de presión. Recientemente, se está pudiendo también constatar un incremento en el uso de las redes sociales y los medios de comunicación para amplificar la repercusión social de estas medidas y añadir más presión a la negociación.

Es importante que el empresario destine parte de sus esfuerzos a hacer partícipes a los trabajadores del proyecto de futuro de la empresa, motivándoles y haciéndoles ver que la medida es totalmente imprescindible para garantizar y mejorar la viabilidad futura de la empresa. Los representantes de los trabajadores deben ser conscientes de que su labor de representación abarca tanto a los trabajadores afectados por la medida extintiva como de aquellos que seguirán trabajando en la empresa con posterioridad. Por ello, deben ponderar el objeto perseguido a través de estas medidas de conflicto y el hecho de cómo las mismas pueden afectar al futuro de la empresa y, por ende, a parte de los trabajadores que representan, los que mantienen su puesto de trabajo.

Los trabajadores normalmente tratarán de conseguir alguna garantía en el empleo para el corto o medio plazo, que dé una cierta estabilidad a aquellos empleados que continúen prestando sus servicios en la empresa, si bien el empresario no tiene por qué concederlas, y podrá hacer partícipe a los trabajadores de las restricciones que se encontrará con posterioridad a la tramitación del despido colectivo.

En efecto, salvo que el empresario disponga de nuevas causas objetivas ajenas a aquellas en las que fundamentó el despido colectivo, no podrá despedir a más trabajadores en el corto plazo ni adoptar ninguna de las medidas de flexibilidad interna previamente señaladas, so pena de la nulidad de las mismas.

Esta breve síntesis cronológica de los elementos a tomar en consideración por empresario y trabajadores en el marco de un despido colectivo pone de manifiesto que no son pocas las cuestiones a valorar, y que las mismas van mucho más allá de los meros importes indemnizatorios, que suelen ser los datos más frecuentemente resaltados de este tipo de procedimientos.

colectivo, los despidos serían procedentes, y el empresario no tendría la obligación legal de abonar a los trabajadores afectados por el despido colectivo una indemnización superior a 20 días de salario por año trabajado con un máxi-