

MECANISMOS QUE OFRECE LA REFORMA LABORAL A LAS EMPRESAS

Despido colectivo – Expediente de Regulación de Empleo

El Despido Colectivo está regulado en el artículo 51 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24-3, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El Expediente de Regulación de Empleo, a través del cual se lleva a la práctica el despido Colectivo, está regulado en el Real Decreto 1483/2012, de 29-10, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

El despido colectivo es aquel que permite a las empresas extinguir un número determinado de contratos de trabajo basándose en la existencia de causas que pueden ser económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Se entiende despido colectivo aquél que, fundándose en las citadas causas, afecte al menos a:

- 10 trabajadores en empresas de menos de 100 trabajadores.
- El 10% del número de trabajadores en empresas de entre 100 y 300 trabajadores.
- 30 trabajadores en empresas de más de 300 trabajadores.
- El 100% de la plantilla si ésta es superior a 5 trabajadores, cuando el despido venga motivado por el cese total de la actividad empresarial.

En cuanto a las causas objetivas, la ley establece lo siguiente:

- Causas económicas: cuando los resultados de la empresa muestran una situación económica negativa. Esta situación económicamente negativa puede traducirse en pérdidas actuales o previstas, o bien en una disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o de las ventas.

La Ley añade que se entenderá que existe la disminución persistente cuando durante 3 trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre sea inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

- Causas técnicas: Cuando se produzcan cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

- Causas organizativas: Cuando se produzcan cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en la forma de organizar la producción.

- Causas productivas: Cuando se produzcan cambios en la de demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

El despido colectivo debe ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, cuya duración no excederá de 30 días naturales, y de 15 en el caso de empresas con menos de 50 trabajadores.

La empresa debe comunicar la apertura del período de consultas mediante un escrito dirigido a los representantes de los trabajadores, con copia para la autoridad laboral, en el que deberán constar los siguientes extremos:

- Especificación de las causas del despido.
- Nº y clasificación profesional de los trabajadores afectados.
- Nº y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.
- Período previsto para la realización de los despidos.
- Criterios seguidos para designar a los trabajadores afectados por el despido.

El citado escrito deberá contener toda la información necesaria para acreditar las causas motivadoras del despido colectivo y, además, deberá ir acompañado de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y restantes aspectos antes señalados.

En este período de consultas las partes tratarán sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante medidas de acompañamiento, que pueden ser medidas de recolocación o de formación y reciclaje profesional.

Por su parte, la autoridad laboral trasladará la comunicación a la entidad gestora de las prestaciones de desempleo y deberá recabar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social un informe sobre los extremos de la comunicación y el desarrollo del período de consultas. Este informe debe estar realizado en el plazo de 15 días y se incorporará al procedimiento.

Finalizado el período de consultas, la empresa comunicará a la Autoridad Laboral el resultado alcanzado. Si hubiere habido acuerdo se le trasladará copia íntegra del mismo. Si no, se remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final del despido colectivo.

Una vez que la empresa haya comunicado la decisión a los representantes de los trabajadores, podrá notificar los despidos individualmente a los trabajadores afectados. Deberán haber transcurrido como mínimo 30 días entre la fecha de comunicación de la apertura del período de consultas y la fecha de efectos del despido.

La decisión empresarial podrá impugnarse judicialmente por los trabajadores. Sin embargo, en caso que los representantes de los trabajadores interpusieran una demanda, ésta paralizará las interpuestas individualmente, hasta la resolución de aquella.

Despido objetivo – Individual.

Es aquel que permite a las empresas extinguir de contratos de trabajo basándose en la existencia de una serie de causas objetivas previstas en el artículo 52 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24-3, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, en nuestro caso, sólo trataremos la causa prevista en el apartado c) del citado precepto:

- Cuando concurra alguna de las causas previstas para el despido colectivo (económicas, técnicas, organizativas o de producción), siempre que el número de trabajadores afectados esté por debajo de los mínimos previstos para aquel.

Así pues, de no alcanzarse los umbrales mínimos previstos para el despido colectivo, los despidos deberán realizarse de forma individualizada por cada trabajador.

El procedimiento a seguir, que es mucho más simple que el previsto para el despido colectivo, es el siguiente:

- La empresa debe entregar al trabajador una comunicación escrita expresando la causa en la que se funda el despido.

- La empresa debe poner a disposición del trabajador, de forma simultánea a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de 20 días por año de servicio, prorrateándose los períodos inferiores a 1 año, y con un máximo de 12 mensualidades.

Asimismo, en caso de fundarse la decisión en causas económicas, si debido a esta situación económica la empresa no pudiera ponerle a disposición la indemnización, podrá dejar de hacerlo haciéndolo constar en la comunicación escrita. Y el trabajador podrá existir su abono con posterioridad a la extinción del contrato de trabajo. En caso de error en el cálculo de la indemnización por la empresa, ello no conllevará la improcedencia del despido, sino sólo la obligación de abonar la diferencia existente con la correcta indemnización.

- La empresa debe conceder al trabajador un plazo de preaviso de 15 días desde la entrega de la comunicación hasta la extinción del contrato de trabajo. En caso de que la empresa omitiera este preaviso, quedaría obligada a abonar al trabajador del salario correspondiente a ese período.

En caso de fundarse el despido en cualquiera de las causas previstas para el despido colectivo, la empresa deberá dar copia del escrito de preaviso a la representación legal de los trabajadores.

La decisión empresarial podrá impugnarse judicialmente por los trabajadores. La sentencia podrá declarar el despido procedente, improcedente o nulo.