

EL DESPIDO COLECTIVO Y SU TRATAMIENTO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO

1. Concepto y definición

La definición de despido colectivo viene recogida en el artículo 51 del Real Decreto 1/1995 de 24 de mayo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en adelante Estatuto de los Trabajadores:

“A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- *Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores*
- *El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores*
- *Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.*

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere el presente artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya, si las aducidas son económicas, a superar una situación económica negativa de la empresa o, si son técni-

cas, organizativas o de producción, a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este artículo, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el párrafo c) del apartado I del artículo 49 de esta Ley (por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato), siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas

en el presente artículo la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) de esta Ley (necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción) en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de Ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.”

El citado artículo 51 del Estatuto define así al despido colectivo como la extinción del contrato de trabajo debido a la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que afecten en un período de 90 días a un número determinado de trabajadores, 10 en empresas de menos de 100, el 10 por 100 en las empresas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores, y a 30 en las empresas que ocupen a 300 o más trabajadores. Por otro lado, deberá considerarse igualmente despido colectivo la extinción de contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a 5 cuan-

do se produzca como consecuencia del cese total de su actividad empresarial debido a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

2. Causas del despido colectivo

La concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se erige como el elemento causal de este tipo de despido. Las causas motivadoras coinciden con las contenidas en el artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores, para los denominados despidos objetivos individuales. La diferencia entre el despido por causas objetivas de carácter individual, y el denominado despido colectivo radica en el número de trabajadores afectados y el carácter global de este último ya que se trata de extinciones colectivas o incluso del cierre total de la empresa.

Para un mayor entendimiento de las causas del despido colectivo sería necesario llevar a cabo una breve descripción de los elementos definitorias de cada una de ellas. Cabe decir que es habitual la concurrencia de varias de estas causas atendiendo a la interconexión de los diferentes aspectos que conforman la realidad de la actividad económica de la empresa.

2.1 Causas económicas

Para definir la esencia de éstas acudiríamos al tratamiento llevado a cabo por la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 14 de junio de 1996, que entiende como tales a aquellas relativas “a la esfera o ámbito de los resultados de explotación”, concurren

■ ■ ■

Despido colectivo como la extinción del contrato de trabajo debido a la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que afecten en un período de 90 días a un número determinado de trabajadores

cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a superar una situación económica negativa de la empresa. Las causas económicas se vinculan al equilibrio financiero de la empresa y con aquellas que incidan desfavorablemente en el seno de la empresa, y que producen el desequilibrio de su balance atendiendo a los ingresos y gastos, a los aspectos financieros, productivos y comerciales, llegando a poner en peligro la subsistencia de la empresa.

2.2 Causas técnicas

Se refieren, con carácter general, a la esfera o ámbito de los medios de producción. Su adopción debe ayudar a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo a través de una mejor y más adecuada organización de los medios y recursos de los que la empresa dispone. Citando nuevamente a la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 14 de junio de 1996, “las causas técnicas se proyectan en el plano de la competitividad”, y “hacen aconsejable, para que ésta sea efectiva, la adopción de medidas tendientes a racionalizar la actividad productiva, incorporando necesarios avances para mejorar la presencia de la empresa en el mercado en que ha de operar”.

2.3 Causas organizativas

Vienen referidas a la esfera o ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal. Pueden venir provocados por la necesidad de adecuar la propia estructura de la empresa, así como los medios personales y materiales de que dispone, a las líneas de producción que desarrolla, y de-

ben tener como finalidad garantizar la viabilidad futura de la empresa a través de una mejor organización de los recursos.

2.4 Causas de producción

Por último las causas de producción han sido entendidas por el Tribunal Supremo como aquellas que afectan a la esfera o ámbito de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado, puesto que afectan a los costes de los mismos, y servirían para adecuarla a las exigencias del mercado, impidiendo que se ponga en peligro la competitividad de la empresa. Pueden ser entendidas como la situación del producto en el mercado o como productividad en la empresa con lo cual sería susceptible de afectación a un centro de trabajo en particular o a toda la empresa en global.

Indicar en concordancia con lo contenido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores que la decisión empresarial de extinguir los contratos de trabajo ha de estar basada en la concurrencia de las anteriores causas (económicas, técnicas, organizativas, producción), y que esta decisión extintiva ha de tender necesariamente a la superación de la situación negativa en la cual

■ ■ ■
***Esta decisión
 extintiva
 ha de tender
 necesariamente
 a la superación
 de la situación
 negativa en la cual
 está inmersa
 la empresa o bien
 a una mejor
 redistribución,
 organización
 y utilización
 de sus recursos***

está inmersa la empresa o bien a una mejor redistribución, organización y utilización de sus recursos.

3. Procedimiento para el despido colectivo

El procedimiento de despido colectivo consta de un doble trámite, que se inicia simultáneamente:

- Por un lado se debe cursar solicitud a la Autoridad Laboral para que autorice el despido.
- Por otro se debe proceder a la apertura de un período de consultas entre el empresario y los representantes de los trabajadores.

De acuerdo con el artículo 6.1 del Real Decreto 43/1996 de 19 de enero, que aprueba el reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, la solicitud se formalizará con el contenido mínimo siguiente:

- Memoria explicativa de las causas o motivos del proyecto de despido colectivo, acompañando a estos efectos toda la documentación que a su derecho convenga.
- Si la causa aducida por la empresa es de carácter económico se deberá presentar la documentación debidamente auditada acreditativa del estado y evolución de su situación económica, financiera y patrimonial de los tres últimos años.

- Si la causa aducida es de índole técnica, organizativa o de producción se deberán presentar los planes, proyectos e informes técnicos justificativos de la causa o causas alegadas como motivadoras del despido, medidas a adoptar y sus expectativas de recuperación en cuanto a la viabilidad futura de la empresa.
- Número y categorías de los trabajadores empleados habitualmente durante el último año, así como de los trabajadores que vayan a ser afectados, criterios tenidos en cuenta para designar a los trabajadores que vayan a ser afectados y período a lo largo del cual está previsto efectuar las extinciones de los contratos de trabajo.
- En empresas de cincuenta o más trabajadores, se deberá acompañar un plan de acompañamiento social que contemple las medidas adoptadas o previstas por la empresa en orden a evitar o reducir los efectos del despido colectivo, así como, entre otras, aquellas dirigidas especialmente a la readaptación o la reconversión de los trabajadores y su posible reintegración en otros puestos de trabajo en el seno de la empresa o grupo de empresas, así como aquellas que favorezcan el mantenimiento de puestos de trabajo de carácter indefinido o la redistribución de la jornada de trabajo entre los trabajadores empleados y otras de análoga naturaleza.
- Escrito de solicitud del informe a los representantes legales de los trabajadores relativo a la reestructuración de la plantilla y reducciones de jornada.

■ ■ ■

En empresas de cincuenta o más trabajadores, se deberá acompañar un plan de acompañamiento social que contemple las medidas adoptadas o previstas por la empresa en orden a evitar o reducir los efectos del despido colectivo

No obstante lo anterior, los trabajadores a través de sus representantes pueden solicitar el procedimiento de expediente de regulación de empleo en aquellos supuestos en los que se prevea que el no inicio del procedimiento puede causar perjuicios de imposible o difícil reparación.

Cuando se dé la anterior circunstancia el procedimiento se simplificará ya que será la propia autoridad laboral la que determinará las actuaciones a llevar a cabo y los informes a solicitar y presentar, siendo necesaria únicamente en este supuesto la presentación de la siguiente documentación:

- Memoria explicativa de las razones por las que se inicia el procedimiento.
- Pruebas que se estimen oportunas para acreditar los perjuicios que de no tramitarse el expediente podrían producirse.
- Comunicación dirigida al empresario por parte de los representantes legales de los trabajadores de la solicitud de inicio de procedimiento de expediente de regulación de empleo.
- Contestación y documentación que el empresario haya trasladado a los re-

presentantes de los trabajadores tras la primera comunicación.

En el caso de no existir representación colectiva de los trabajadores en el centro de trabajo, éstos podrán intervenir directamente en la tramitación del procedimiento, debiendo, si su número es igual o superior a 10, designar hasta un máximo de cinco representantes, con los que la Autoridad laboral entenderá las sucesivas actuaciones.

3.1 El período de consultas

Simultáneamente a la solicitud a la Autoridad laboral, se iniciará un período de consultas mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar junto con la solicitud a la Autoridad laboral.

La duración del período de consultas deberá tener una duración mínima de 30 días naturales, o 15 en el caso de empresas de menos de 50 trabajadores, entendiéndose finalizado en el supuesto de acuerdo independientemente del tiempo transcurrido.

El contenido de las negociaciones iniciadas durante el período de consultas podrá versar:

- Sobre las causas motivadoras del expediente.
- La posibilidad de evitar o reducir sus efectos.
- Las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados y para posibilitar la

continuidad y viabilidad del proyecto empresarial (en las empresas de 50 o más trabajadores se deberá acompañar a la documentación iniciadora del expediente un plan que contemple las anteriores medidas)

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo. El acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del Comité o Comités de Empresa, de los Delegados de Personal en su caso, o de las representaciones sindicales, si las hubiere, que en su conjunto represente a la mayoría de los trabajadores.

El desarrollo de las sesiones negociadoras durante el período de consultas deberá ser reflejado en una o varias actas y, en todo caso, en un acta final que recoja el contenido de los acuerdos alcanzados.

Una vez finalizado el período de consultas el empresario deberá comunicar a la Autoridad Laboral competente el resultado del mismo, acompañado del acta o actas mencionadas y el informe elaborado por los representantes legales de los trabajadores en materia de reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales y reducciones de jornada, en virtud de las atribuciones y competencias recogidas para los representantes legales de los trabajadores en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

3.2. Instrucción por parte de la Autoridad Laboral.

Una vez recibida por parte de la Autoridad Laboral la solicitud del empresario

de la autorización para proceder a la extinción de los contratos de trabajo, ésta deberá comprobar que la petición empresarial cumple con los requisitos exigidos, requiriendo en caso contrario su subsanación en el plazo de 10 días hábiles.

La Autoridad Laboral dará traslado de la solicitud empresarial, junto con la documentación que obre en su poder, a la Entidad Gestora de la prestación por desempleo a efectos de la posible emisión de un informe, siendo el objeto de éste evitar la obtención fraudulenta del derecho a la percepción de prestaciones por desempleo.

Por otro lado, la Autoridad Laboral deberá recabar con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social debiendo contener el mismo las causas motivadoras del expediente y cualquier otra que sea necesario resolver fundadamente.

Los citados informes deberán ser evacuados en el plazo improrrogable de 10 días a partir de la solicitud y deberán obrar en poder de la Autoridad Laboral antes de la finalización del período de consultas, debiendo ser incorporado al expediente. No obstante lo anterior, la Autoridad Laboral podrá solicitar cuantos informes crea necesarios fundamentando la conveniencia de los mismos.

Como medidas cautelares la Autoridad Laboral podrá solicitar de las autoridades competentes y del empresario la paralización de cualquier tipo de medidas adoptadas por el empresario que pudieran perjudicar el pronunciamiento del expediente de regulación de empleo. Esta medida se

refuerza cuando la extinción de los contratos de trabajo afectase a más del 50 por 100 de los trabajadores, debiendo en tal caso dar cuenta el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen la normal actividad de la misma.

3.3 Resolución

Una vez finalizado el período de consultas y transcurrido el trámite de audiencia del expediente a las partes, la Autoridad laboral dictará resolución debiendo distinguirse entre los siguientes supuestos:

a) Acuerdo en período de consultas

Si el período de consultas finalizó con acuerdo la Autoridad Laboral competente procederá a dictar resolución en el plazo de 15 días naturales autorizando a la empresa para proceder a la extinción de los contratos de trabajo. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso se entenderá autorizada la extinción de los contratos de trabajo en los términos recogidos en el acuerdo.

b) Desacuerdo en el período de consultas

Si a la conclusión del período de consultas no se hubiera llegado a ningún acuerdo entre el empresario y la representación de los trabajadores, la Autoridad Laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial. La resolución se dictará en el plazo de 15 días naturales a partir de la comunicación a la Autoridad laboral de la conclusión del período de consultas,

si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído resolución se entenderá autorizada la extinción de los contratos de trabajo.

La resolución será motivada y congruente con la solicitud empresarial, procediendo a la extinción de las relaciones laborales cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda la racionabilidad de las medidas propuestas por la empresa.

3.4 Efectos de la resolución administrativa.

La resolución administrativa autorizará al empresario a proceder a la extinción de los contratos de trabajo afectados por el expediente de regulación de empleo. Los trabajadores afectados tendrán derecho a recibir una indemnización de 20 días de salario por año de trabajo, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores al año, con un máximo de 12 mensualidades, indemnización ésta que deberá ser abonada por el empresario simultáneamente a la extinción del contrato de trabajo.

■ ■ ■

Los trabajadores afectados tendrán derecho a recibir una indemnización de 20 días de salario por año de trabajo, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores al año, con un máximo de 12 mensualidades

Datos de especial interés

■ Ley 2/2008 de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009.

■ Real Decreto 2127/2008 de 26 de diciembre, sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones públicas para el ejercicio 2009.

■ Real Decreto 2128/2008 de 26 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el año 2009.

■ Decreto 259/2008, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Plan de Contabilidad de las Fundaciones y las

asociaciones sujetas a la legislación de la Generalitat de Cataluña.

■ Ley 4/2008, de 23 de diciembre, por la que se suprime el gravamen del Impuesto sobre el Patrimonio, se generaliza el sistema de devolución mensual en el Impuesto sobre el Valor Añadido, y se introducen otras modificaciones en la normativa tributaria.

■ Orden EHA/3877/2008, de 29 de diciembre, por la que se dispone la creación de Deuda del Estado durante el año 2009 y enero de 2010 y se delegan determinadas facultades en la Dirección General del Tesoro y Política Financiera.

CALENDARIO FISCAL

Finalizará el próximo día 2 de Marzo de 2009 el plazo de presentación de la siguiente declaración:

- Entidades cuyo ejercicio coincida con el año natural, opción/renuncia a la opción para el cálculo de los pagos fraccionados sobre la parte de base imponible del período de los tres, nueve u once meses de cada año natural. (Mod. 036)

Para el próximo 31 de Marzo de 2009, finalizará el plazo de presentación de la siguiente declaración:

- Declaración anual de operaciones con terceros correspondiente al ejercicio 2008. (Mod. 347)

NOTA: Desde el próximo día 2 de Marzo hasta el 23 de Junio de 2009, se puede solicitar el BORRADOR DE LA DECLARACIÓN DE RENTA 2008, a través de Internet, o en los teléfonos 901.200.345 y 901.121.224.

COLABORADORES

Lawyers and Economists E.C. Group, Iston,
Gabinet d'Estudis Jurídics, Socials i Econòmics