

Empresas en dificultades: despidos objetivos y colectivos, regulación temporal, modificaciones de las condiciones laborales...

Las empresas que se encuentran en dificultades tienen la posibilidad de adoptar una serie de medidas por circunstancias económicas, técnicas, organizativas o de producción, como los despidos objetivos o los despidos colectivos. Veamos todos los tipos de despidos objetivos:

Estas medidas pasan por reducir la plantilla mediante despidos objetivos, regulados en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores que implicarán la reducción de la indemnización a veinte días de salario por año trabajado con límite de 12 mensualidades y que pueden ser de diversos tipos:

- en función del número de trabajadores afectados serán **colectivos u objetivos**;
- efectuar una **regulación temporal del empleo**, mediante la **suspensión del contrato de trabajo o la reducción de la jornada**;
- llevar a cabo **modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo**;
(El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores recoge el procedimiento a seguir en materia de modificaciones y afectarán al horario y distribución del tiempo trabajado, al régimen del trabajo a turnos a la jornada y al sistema de remuneración , sistema de trabajo y funciones que no excedan de las facultades de la movilidad funcional regulada en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores) En las modificaciones no aceptadas por el trabajador y declaradas procedentes por los Tribunales se puede optar por la ruptura del contrato de trabajo con indemnización reducida para el trabajador. 20 días de salario por año de trabajo con límite de 9 mensualidades. El procedimiento será por escrito mediante carta notificada 15 días antes de adoptada la medida indicando con precisión la causa y la fecha en que produce efectos. Para impugnar únicamente se disponen de 20 días hábiles con demanda directa al juzgado de lo social.
- adoptar **medidas de movilidad geográfica**,
- o llevar a cabo un **descuelgue salarial**.

También en **casos de fuerza mayor** se pueden adoptar medidas de suspensión y extinción de contratos de trabajo, en estos casos siempre mediante un expediente de regulación de empleo (ERE), con independencia del número de trabajadores afectados.

Desde el 8 de julio de 2012 se entiende que existen causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económico negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas, entendiéndose que es persistente tal disminución si durante tres trimestres consecutivos el

nivel de ingresos ordinario o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

El hecho de que la empresa **tenga beneficios**, incluso crecientes, **no impide que se le pueda considerar en una situación económica negativa** si sus ingresos descienden de manera continuada o se prevé que va a entrar en pérdidas.

El ámbito de referencia para determinar la concurrencia de una situación económica negativa es la **empresa en su conjunto**, no a sus diferentes centros de trabajo o secciones autónomas en su consideración aislada.

En los casos de **grupos de empresas**, si tal grupo es **laboral**, que es aquel en el que se dan las circunstancias necesarias para considerar a un conjunto de empresas como un único empleador aplicando la doctrina del levantamiento del velo de la persona jurídica (cuando hay confusión de patrimonios, confusión de plantilla, unidad de dirección, etc), se deben comparar beneficios y pérdidas a **nivel global**, y si nos encontramos ante un **grupo de empresas mercantil**, habrá de valorar a la empresa que despide en su consideración aislada.

Causas técnicas

Se dan cuando se producen **innovaciones** en el ámbito de los medios o instrumentos de producción, como por ejemplo la **renovación de maquinaria** que permite reducir tiempos de trabajo por aumentar el rendimiento productivo; la implantación de **nuevos sistemas**, programas o aplicaciones informáticas; la instauración de un **sistema de control técnico automatizado**, es decir, la **modernización** de los procesos productivos.

Causas organizativas

Concurren cuando se producen cambios en el diseño y funcionamiento de los **sistemas y métodos de trabajo** del personal o en el modo de organizar la producción, que genera sobranes de plantilla, como cuando se **reordena un departamento** en aras a un mejor aprovechamiento de los recursos; cuando se produce una **reestructuración** con cierre de determinadas delegaciones a la vista de los cambios operados en los sistemas de contratación por parte de los clientes, como puede suceder si se cierra un centro comercial.

Causas productivas

Cuando se producen cambios en la demanda de productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado, siendo el supuesto típico cuando se produce un **descenso** importante y continuado (no meramente coyuntural) del volumen de **pedidos**, ventas, contrataciones, número de servicios a prestar, clientes a atender u obras a ejecutar, que provoca una disminución de la producción o de los servicios y de la facturación, y en su caso, un incremento de los stocks, originando una situación de desequilibrio entre las exigencias productivas de la empresa y la plantilla de que la misma dispone, que obliga al empresario a poner fin a ese sobre-dimensionamiento y a ajustarla a las necesidades de trabajo reales.

Desde el 12 de febrero de 2012 ya no se exige a empresario, como antes ocurría, justificar que de las causas utilizadas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o a una mejor respuesta de las exigencias de la demanda. No obstante en casos de impugnación judicial de la medida empresarial adoptada, obviamente la empresa ha de acreditar la concurrencia de la causa objetiva alegada.

Pues bien, si la empresa se encuentra en alguna de las causas objetivas aludidas puede llevar a cabo diferentes acciones, como:

Un despido objetivo o un despido colectivo, que puede ser parcial, siempre que en un período de 90 días afecte a un número de trabajadores superior a 10 en empresas con menos de 100 trabajadores, al 10% de la plantilla en empresas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores, o a 30 trabajadores en empresas que cuenten con más de 300 trabajadores, o puede ser un despido colectivo total si afecta a toda la plantilla de más de 5 trabajadores, debiendo

conllevar en este caso el cese total de la actividad empresarial.

El referenciado período temporal de 90 días, lo que trata de **evitar es el despido por goteo** que tenga el fin de eludir fraudulentamente la aplicación del régimen jurídico del despido colectivo.

La **diferencia entre el despido objetivo y el despido colectivo** es el número de trabajadores afectados: será colectivo si afecta al número de trabajadores antes indicado y será objetivo si no llega a tal número. Hablaremos del despido objetivo cuando veamos los supuestos de extinción del contrato de trabajo.

El despido colectivo ERE exige la tramitación de un Expediente de Regulación de Empleo (ERE), en el que desde el 12 de febrero de 2012 se suprime la **exigencia de que el ERE sea autorizado administrativamente**. Desde esa fecha, el papel de la autoridad laboral se limita a una labor de seguimiento y tutela para garantizar la efectividad del período de consultas entre la empresa y los representantes legales o sindicales de los trabajadores y la posibilidad de formular recomendaciones a los mismos a fin de intentar un **acuerdo en el ERE**.

Finalizado el período de consultas la empresa ha de comunicar a la autoridad laboral el resultado del mismo, y **notificar individualmente** a los trabajadores afectados en los términos y condiciones establecidos para la extinción por causas objetivas, esto es, mediante comunicación escrita, poniendo a su disposición simultáneamente la **indemnización por despido de 20 días por año** de servicio y un máximo de 12 meses de finiquito (aunque si la circunstancia que se alega es económica puede no hacerlo en tal caso), con un **preaviso de 15 días**, y concederle una **licencia de 6 horas semanales para buscar empleo por el ERE**.

Por lo que se refiere a la **selección de los trabajadores afectados**, como en la documentación a aportar con la solicitud inicial no es preceptivo especificar la identidad de los trabajadores afectados por el ERE, sino que basta con que se incluya el número y clasificación profesional de los que van a ser despedidos, **corresponde al empresario** concretar o designar los trabajadores a los que se les aplica la medida extintiva solicitada, ateniéndose a los criterios de selección establecidos previamente que sí deben figurar en la documentación, lo que en cierta medida acota el margen de su decisión.

Debemos saber que el **Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)**, si la empresa tiene menos de 25 trabajadores, tiene una responsabilidad **directa**, y si el trabajador lo solicita debe abonarle el 40% de la indemnización por despido (8 días por año, con el tope como salario/día del duplo del SMI), manteniendo la responsabilidad **subsidiaria** por el resto de la indemnización y finiquito, que el trabajador habrá de reclamar judicialmente a la empresa y cuando se declare su insolvencia, solicitar al FOGASA.

Por último hacer referencia a que si el ERE incluye **trabajadores con 55 o más años** que no tuviesen la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existe la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un **convenio especial** con la Seguridad Social. Las cotizaciones correspondientes al convenio serán a cargo del empresario hasta que el trabajador cumpla **63 años**, salvo si el despido se produjo por causas económicas, en cuyo caso, será hasta que el trabajador cumpla **61 años**, siendo los períodos posteriores a cargo de éste.

Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, la empresa también puede acordar una suspensión temporal de los contratos de trabajo, cuando el cese de la actividad que venía desarrollando el trabajador afecte a días completos, continuados o alternos, durante al menos una jornada ordinaria de trabajo.

Esta medida **no genera derecho a indemnización por despido** a los trabajadores afectados.

Durante las suspensiones de contrato (o reducciones de jornada) se ha de promover el **desarrollo de acciones formativas** vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar la polivalencia o incrementar su empleabilidad.

Estos trabajadores, al igual que los que se despiden, se encuentran en **situación legal de desempleo**, y perciben la correspondiente prestación durante los períodos de suspensión.

El alcance y **duración** de la suspensión deben ser adecuados a la situación coyuntural que se pretende superar, no contemplando la norma un período máximo, por lo que deberá indicarse y justificarse en el ERTE (expediente de regulación temporal de empleo).

Si agotado el período de duración inicial la situación persiste cabe la posibilidad de **prórroga**.

La jornada también puede reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción mediante un ERTE (expediente de regulación temporal de empleo), con independencia del número de trabajadores que se vean afectados.

A estos efectos, se entiende por reducción de jornada la **disminución temporal** de entre un 10% y un 70% de la jornada de trabajo ordinaria diaria, semanal, mensual o anual.

Durante la reducción **no pueden realizarse horas extraordinarias** salvo que se deban a fuerza mayor.

El trabajador se encuentra en situación de **desempleo parcial** y puede percibir la correspondiente prestación proporcional a la reducción sufrida.

El descuelgue del convenio consiste en un acuerdo entre empresario y los representantes de los trabajadores para desvincularse del convenio colectivo aplicable, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

La desvinculación podrá realizarse sobre jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial. Sistema de trabajo y rendimiento, funciones que excedan de los límites previstos para la movilidad funcional y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Si la empresa está en **concurso de acreedores** el juez concursal tiene competencias en caso de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, incluidos los traslados colectivos, y de extinción colectiva o suspensión de contratos de trabajo, por causas objetivas, una vez declarado el concurso.