

## DESPIDO COLECTIVO Y ERE

Los despidos colectivos suelen ser situaciones trágicas para la empresa, ya que suelen estar causados por una coyuntura económica muy complicada, en la que la única solución posible que se encuentra es la del despido de trabajadores para mejorar la situación.

El despido colectivo es aquel que afecta simultáneamente a parte de la plantilla. Para ser efectivo debe cumplir con una serie de requisitos y unos trámites reforzados. Además, la ley impide que estas normas específicas no se apliquen, difiriendo así los despidos en el tiempo. Así, cuando el empresario separe los despidos para no cumplir los requisitos numéricos del despido colectivo, tales despidos se considerarán nulos por fraude de ley.

El despido colectivo es un tipo particular de expediente de regulación de empleo (ERE).

Los Expedientes de Regulación de Empleo, o ERE, son procesos que utilizan las empresas para reestructurar sus plantillas, por diferentes causas económicas u organizativas. Existen diferentes tipos de ere, según las acciones que se realicen en la reestructuración del personal. Podemos encontrar ERE de reducción, de suspensión y de extinción.

Los ERE de reducción se producen cuando se reduce la jornada laboral de los trabajadores. En los de suspensión, los trabajadores dejan de trabajar durante un tiempo determinado. Por último los ERE de extinción los trabajadores afectados son despedidos.

Los ERE de suspensión y reducción son temporales, mientras que el ERE de extinción es definitivo. En particular, el ERE de extinción es lo que se conoce como despido colectivo.

Los despidos colectivos son aquellos que, en un periodo de 90 días, afectan al menos a:

- 10 trabajadores en empresas con menos de 100 empleados.
- El 10% de la plantilla de aquellas empresas que den trabajo a entre 100 y 300 personas.
- 30 trabajadores para las empresas que ocupen a más de 300.

• *“EL DESPIDO COLECTIVO ESTÁ PROVOCADO POR SITUACIONES TRÁGICAS EN LAS EMPRESAS Y MALAS COYUNTURAS ECONÓMICAS.”*

• *“AFECTA SIMULTÁNEAMENTE A PARTE DE LA PLANTILLA.”*

• *“EL DESPIDO COLECTIVO ES UN TIPO PARTICULAR DE ERE.”*

• *“ESTAMOS ANTE UN ERE DE EXTINCIÓN, ES DECIR, DEFINITIVO PARA LOS TRABAJADORES AFECTADOS.”*

# DESPIDO COLECTIVO Y ERE

- *“DEBEN AFECTAR A UN NÚMERO MÍNIMO DE TRABAJADORES DE LA PLANTILLA, EN UN PERIODO DE 90 DÍAS.”*

También se considera despido colectivo el que afecta a la totalidad de la empresa si la plantilla de la misma es superior a 5 trabajadores. En este caso el despido debe proceder de la cesación de la actividad.

El término diferir los despidos para encubrir un despido colectivo se considera fraude de ley. Por tanto, a la hora de computar el número de despidos habrá que tener en cuenta:

- Que se incluyen otras extinciones laborales unilaterales, siempre que el motivo no sea inherente a la persona del trabajador. En este sentido no computa la expiración del contrato ni la realización de la obra o servicio objeto del mismo.
- Que, si el empresario extingue por causas objetivas un número inferior al umbral que determina el despido colectivo a lo largo de 90 días, y repite esta operación durante los siguientes 90 días para eludir la aplicación del despido colectivo, la segunda tanda de despidos resultará nula por fraude de ley, salvo que concurren causas que la justifiquen. Es decir, si una empresa con menos de 100 empleados despide a 8 trabajadores durante un periodo de 90 días y a 4 más durante el siguiente periodo de 90 días para evitar el despido colectivo, los cuatro últimos despidos serán nulos por fraude de ley.

Para proceder al despido colectivo deben concurrir causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción.

- Causas económicas. Las causas económicas se identifican con los resultados negativos de la empresa. Para ello es necesario que la compañía incurra en pérdidas o las prevea, o que su nivel de ingresos se haya disminuido persistentemente. Se considera una disminución de ingresos persistente aquella que se mantiene durante tres trimestres consecutivos. A lo largo de este tiempo, el nivel de ingresos debe ser inferior al registrado en el mismo periodo correspondiente al año anterior.
- Causas técnicas. Las causas técnicas se derivan de los cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de producción. Por ejemplo, procederían ante la digitalización de la empresa o la instalación de maquinaria más efectiva.
- Causas organizativas. Concurrirían causas organizativas cuando se alteran los sistemas y métodos del trabajo, así como la forma de organizar la producción. Por ejemplo, concurrirían al adaptar la jornada de trabajo o implementar puestos de trabajo a distancia.
- Causas de la producción. Las causas productivas se relacionan con los cambios en la demanda de productos y servicios. Por ejemplo, podrían darse si se introdujera un nuevo competidor en el mercado o el producto que se vende quedara obsoleto.

- *“NO CABE LA POSIBILIDAD DE DIFERIR DESPIDOS PARA NO ENTRAR EN ESTA CAUSA DE DESPIDO COLECTIVO.”*

• *“DESPIDO COLECTIVO  
POR CAUSAS  
ECONÓMICAS:  
RESULTADOS NEGATIVOS  
DE LA EMPRESA O  
REDUCCIÓN  
SIGNIFICATIVA EN SUS  
VOLUMEN DE VENTAS.”*

Las diferentes situaciones anteriores presentan ciertos grados de compatibilidad-incompatibilidad con el ejercicio de trabajos remunerados:

- Incapacidad temporal. Es incompatible con el ejercicio de cualquier trabajo remunerado. Cualquier situación de incapacidad es susceptible de revisión, entre otras causas, por la realización de trabajos por parte de la persona afectada, pudiendo dar lugar a la confirmación, modificación del grado o extinción de la situación de incapacidad, y con ella, de la pensión correspondiente.
- Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual. Como hemos mencionado anteriormente, es compatible con un trabajo de distinta profesión, o la misma con disminución no inferior al 33% del rendimiento.
- Incapacidad permanente total para la profesión habitual. En este caso, la pensión recibida será compatible con el salario que pueda percibir el trabajador en la misma empresa, o en otra distinta, o en la Administración Pública, trabajando como funcionario, con el alcance y en las condiciones que se determinen reglamentariamente. Si el trabajador puede pasar a prestar una actividad compatible con su estado, tal actuación es conforme a Derecho, no siendo necesario cambiar de empresa, sino únicamente que el nuevo puesto y las nuevas funciones sean compatibles con la capacidad residual y con la dolencia o lesión existente. Se trata de una cuestión práctica donde hay que ajustar la lesión concreta que supone la pérdida de capacidad, la profesión habitual y el nuevo trabajo. En este caso, lo más aconsejable para evitar problemas es solicitar al INSS información concreta sobre la compatibilidad del nuevo puesto de trabajo.

Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez. La pensión, en este caso, no impedirá el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del discapacitado y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión. Igual que en el caso anterior, lo más recomendable es obtener información expresa del INSS sobre la compatibilidad de la actividad que se pretende realizar con la situación de incapacidad.

• *“DESPIDO COLECTIVO  
POR CAUSAS TÉCNICAS:  
MOTIVADO POR  
CAMBIOS EN LOS  
MEDIOS O  
INSTRUMENTOS DE  
TRABAJO.”*

• *“DESPIDO COLECTIVO POR CAUSAS ORGANIZATIVAS: POR ALTERACIÓN DE LOS SISTEMAS Y MÉTODOS DE TRABAJO.”*

La falta de concurrencia de estas causas determinaría que el despido fuera improcedente, y por lo tanto, podría ser impugnado.

• *“DESPIDO COLECTIVO POR CAUSAS PRODUCTIVAS: CAMBIOS EN LA DEMANDA DE PRODUCTOS Y SERVICIOS.”*

La principal particularidad del despido colectivo es que debe ir precedido de un periodo de consultas. Este proceso de negociación tiene por objetivo paliar los efectos negativos de una decisión extintiva que afecta a muchas personas. Para promoverlo, el

empresario deberá advertir de su decisión a la representación legal de los trabajadores con un preaviso mínimo de:

- 30 días, en general.
- 15 días, en el caso de las empresas con menos de 50 trabajadores.

Las consultas se llevarán a cabo en una comisión negociadora compuesta por hasta 13 miembros en representación de cada una de las partes. Durante las mismas se estudiará la posibilidad de evitar o reducir el número de despidos y de atenuar sus consecuencias.

En un plazo de 7 días desde la comunicación debe quedar constituida la comisión representativa de los trabajadores, ascendiendo este plazo 15 días cuando el centro de trabajo no cuente con representantes legales. Desde entonces, la empresa comunicará formalmente el inicio del periodo de consultas tanto los representantes de los trabajadores como la autoridad laboral.

• *“IMPORTANTE EL PERIODO DE CONSULTAS NECESARIO, PARA PALIAR LOS EFECTOS NEGATIVOS DEL MISMO.”*