



GUÍA PARA DELEGADOS/AS: DESPIDOS COLECTIVOS



EL DESPIDO COLECTIVO

Ante la concurrencia de dificultades en el ámbito empresarial nuestro ordenamiento jurídico prevé diferentes mecanismos de ajuste. Entre ellos, se encuentran los Expedientes de Regulación de Empleo, más conocidos como ERES o despidos colectivos.

Esta medida de flexibilidad externa, como veremos, afecta directamente al volumen de empleo de la empresa y, para que proceda su aplicación, deben concurrir una serie de causas y alcanzar su aplicación unos umbrales concretos de plantilla dentro de un específico lapso temporal, es decir, que para poder acudir al procedimiento de despido colectivo habrán de concurrir determinados requisitos de índole cuantitativa y temporal.

¿Qué es un ERE?

Un expediente de Regulación de Empleo (ERE) es un mecanismo legal consistente en la realización de extinciones contractuales como consecuencia de la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que afectan al normal funcionamiento de la empresa, siempre y cuando las mismas sean aplicadas respecto a un número determinado de trabajadores dentro de un periodo de noventa días.

¿A cuántos trabajadores tiene que afectar la medida?

Nº afectados ERE	Total plantilla
10 trabajadores	Menos de 100 trabajadores
10% trabajadores	Entre 100-300 trabajadores
30% trabajadores	Más de 300 trabajadores
Toda la plantilla	Más de 5 trabajadores
Art. 1 Dir 1998/59/CE, 20 julio	Más de 20 trabajadores

Unidad de referencia: empresa o centro de trabajo

Se podrán usar indistintamente siempre y cuando el uso como unidad de referencia de la empresa no suponga un obstáculo al procedimiento de información y consulta con los representantes de los trabajadores .

¿Qué trabajadores se tienen en cuenta para efectuar el cómputo de la plantilla?

Para el cómputo de la plantilla se tendrá a la totalidad de los trabajadores, con independencia de su modalidad contractual, que presten sus servicios en la empresa el día que se inicie el procedimiento.



¿Qué extinciones hay que tener en cuenta para saber si se resulta de aplicación este mecanismo?

Para evitar que la empresa realice "despido por goteo" tratando de eludir la vía del despido colectivo habrá que tener en cuenta todas aquellas extinciones cuya causa sea coincidente con la de las extinciones programadas, así como aquellas otras producidas por iniciativa empresarial como por ejemplo los despidos disciplinarios cuya improcedencia haya sido reconocida por acuerdo o sentencia firme; debiendo alcanzar éstas últimas un mínimo de cinco.

¡OJO! Siempre y cuando éstas se realicen dentro del periodo de referencia.

¿El número mínimo de afectados debe concurrir durante todo el procedimiento?

NO, éste únicamente debe concurrir al inicio del procedimiento con independencia de que una vez finalizado el periodo de consultas resulte uno inferior.

Periodo de referencia: 90 días naturales.

Cómputo (TJUE 11 noviembre 2020 C-300/19 y STS 9 diciembre 2020).

El periodo de referencia ha de calcularse computando todo período de 30 o de 90 días consecutivos en el que haya tenido lugar ese despido individual y durante el cual se haya producido el mayor número de despidos efectuados por el empresario por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores.

Esto es el cómputo del periodo de 90 días podrá efectuarse en cualquier dirección (hacia adelante, hacia atrás o mixto).

Causas justificativas del Expediente de Regulación de Empleo.

La empresa podrá justificar su decisión extintiva en causas económicas, técnicas, organizativas y/o productivas.

Económicas: inciden sobre la rentabilidad de la empresa. Provocará que de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa (pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas.)

Ejemplo: la facturación de la empresa X ha ido disminuyendo trimestralmente (trimestres segundo, tercero y cuarto de 2020) en comparación con los mismos trimestres del año 2019, siendo comparativamente la facturación de 2020, trimestre por trimestre, peor que la de 2019..

Técnicas: producción de cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos o medios de producción.

Ejemplo: Digitalización historias clínicas= supresión archivo físico

Organizativas: cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo personal o en el modo de organizar la producción.

Ejemplo: cierre centro comercial= cierre tiendas que hay en su interior.

Productivas: alteraciones en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Ejemplo: empresa dedicada a la fabricación de automóviles que se enfrenta a una importante disminución de la demanda de éstos. .

Las causas deberán ser **reales y actuales**, extremos que tendrá que acreditar la parte empresarial.

ACTUACIONES PRE-PROCEDIMENTALES

Previamente a la iniciación del procedimiento, el empresario deberá comunicar a los trabajadores o a sus representantes su intención de efectuar un despido colectivo.

Efectuada dicha comunicación y, en el plazo máximo de siete o quince días, en función de si existe o no RLT en los centros afectados, deberá quedar constituida la comisión representativa.

COMISION NEGOCIADORA

El periodo de consultas se desarrollará con una única comisión negociadora la cual estará compuesta por un máximo de 13 miembros en representación de cada una de las partes. En aquellos supuestos en los que la medida extintiva afecte a varios centros de trabajo ésta quedará circunscrita a los centros afectados.

Ésta deberá quedar constituida con carácter previo al inicio del periodo de consultas.

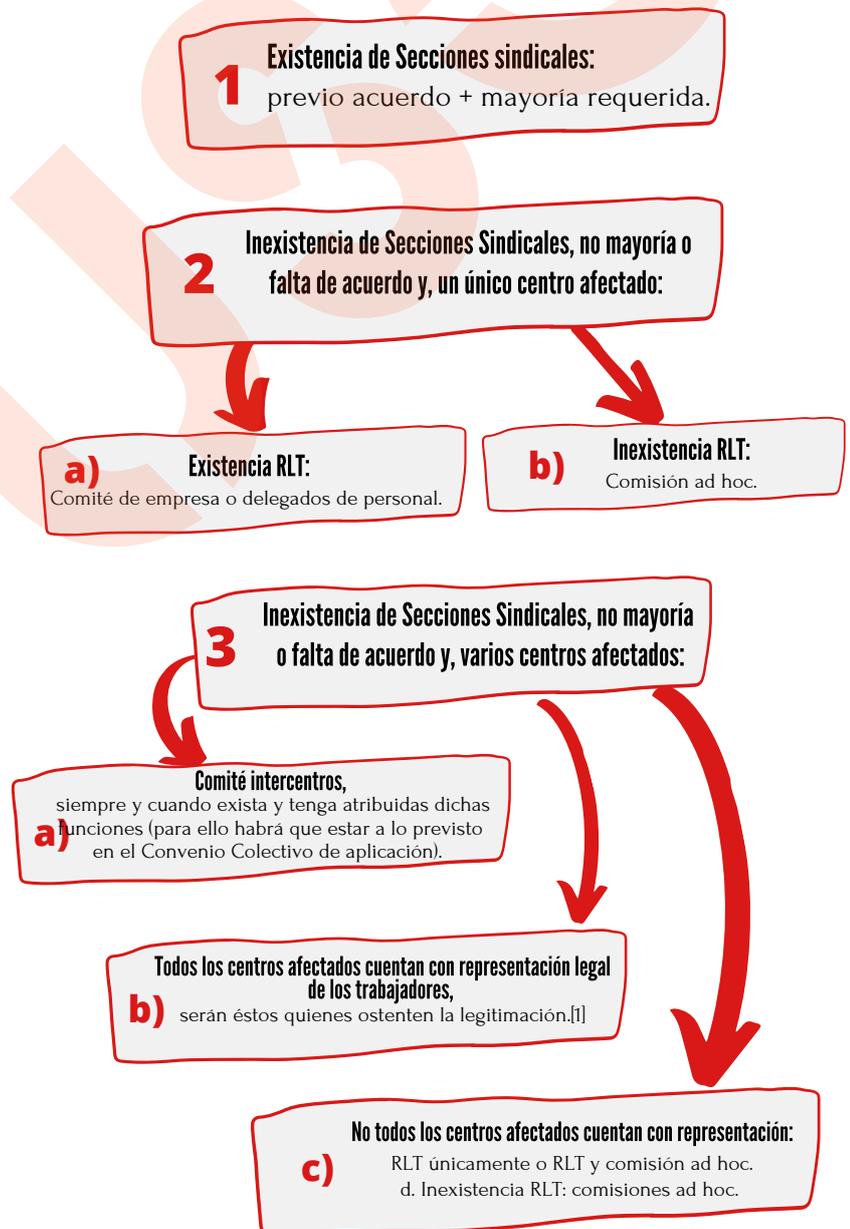
¡OJO! Su no constitución no impide el inicio del periodo de consultas y, la constitución posterior no reiniciará los plazos.

El plazo máximo para la constitución de la comisión será de **siete días** computables desde la fecha de la comunicación empresarial salvo que alguno de los centros afectados NO cuente con RLT, en cuyo caso el plazo será de **quince días**.



Legitimación para ser parte.

A la hora de determinar la legitimación para formar parte de la comisión negociadora habrán de ser tenidas en cuenta las reglas que a continuación se indican:



INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

De este modo, una vez transcurrido dicho plazo (7 o 15 días) la empresa podrá **iniciar formalmente el periodo de consultas**, a través de una comunicación escrita dirigida a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral, la cual deberá ir acompañada de la siguiente documentación:

Documentación común a todos los procedimientos de despido colectivo:

- Causas del despido.
- Número y clasificación profesional afectados por medida.
- Número y clasificación profesional trabajadores empleados último año.
- Periodo previsto para realización despidos.
- Criterios de selección.
- Memoria explicativa.
- Plan de recolocación externa.
- Solicitud por empresario a RLT emisión de informe (artículo 64.5 a) y b) ET)

Documentación en los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas y/o productivas:

Informe técnico

LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES DEBERÁN DISPONER DE LA DOCUMENTACIÓN PRECEPTIVA AL INICIO DEL PERIODO DE CONSULTAS, PUDIENDO ESTOS SOLICITAR ADICIONALMENTE CUALQUIER INFORMACIÓN QUE CONSIDEREN NECESARIA, SIEMPRE JUSTIFICANDO SU PERTINENCIA, PUES LA FALTA DE DOCUMENTACIÓN PODRÁ IMPLICAR AUSENCIA DE BUENA FE NEGOCIADORA.

Documentación en los despidos colectivos por causas económicas:

- Cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos.
- Cuentas provisionales del ejercicio vigente.

Además de ello, en caso de previsión de pérdidas, se deberá informar de los criterios utilizados para su estimación y aportar informe técnico.

Y, en caso de que la empresa alegue disminución de ingresos/ventas:

- Documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución 2 trimestres consecutivos inmediatamente anteriores.
- Documentación fiscal o contable acreditativa en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.



LA FALTA DE DOCUMENTACIÓN O SU INSUFICIENCIA DEBE RECLAMARSE DURANTE LA NEGOCIACIÓN Y REFLEJARSE EN LAS ACTAS.

DENTRO DEL CONTENIDO DE ESTA INFORMACIÓN SE TENDRÁN QUE RECOGER LOS CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS. CRITERIOS OBJETIVOS NO SUBJETIVOS.

COMUNICACIONES INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO



EMPRESA

**AUTORIDAD
LABORAL**

**REPRESENTACIÓN
TRABAJADORES**

TGSS

ITSS

SEPE

R.E.C.U.E.R.D.A

ACTUALMENTE NO EXISTE EL REQUISITO DE
AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA DE LOS
ERES.

FASE DE NEGOCIACIÓN: EL PERIODO DE CONSULTAS



¿Qué es el periodo de consultas?

El periodo de consultas surge como una manifestación de la negociación colectiva, a través del cual se analizarán la concurrencia de las causas y adecuación de la medida; asimismo, se tratará de acercar posiciones con el fin de alcanzar un acuerdo entre la empresa y la RT que logre evitar o reducir el impacto de la medida.

¿Qué actuaciones se realizarán durante el mismo?

Durante éste se analizarán las posibilidades de evitar o reducir la aplicación de la medida, así como de atenuar sus consecuencias haciendo uso para ello, de medidas sociales de acompañamiento.

Asimismo, se deberá verificar la concurrencia o no de las causas alegadas por la empresa.

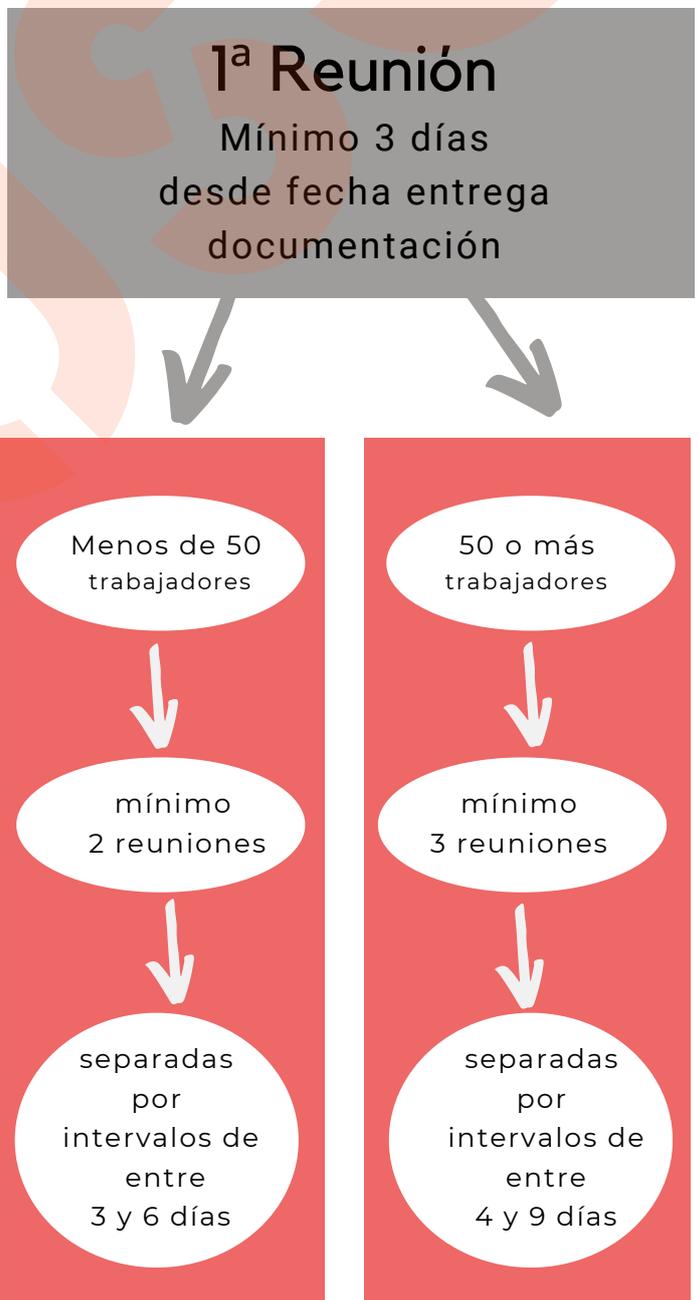
¿Qué son las medidas sociales de acompañamiento?

Se trata de medidas para evitar o reducir los despidos colectivos como por ejemplo la recolocación interna de los trabajadores afectados dentro de la misma empresa, movilidad funcional de los trabajadores, movilidad geográfica, etc.

Calendario de reuniones.

Una vez iniciado el periodo de consultas deberá fijarse un calendario de reuniones.

La norma establece un número mínimo de reuniones y el modo de distribución de las mismas atendiendo al número de trabajadores; si bien, primará lo acordado por las partes, aplicándose las siguientes reglas en defecto de acuerdo:



Duración

La duración del periodo de consultas vendrá determinada por el número de trabajadores que emplea la empresa, siendo de ese modo

- 15 días naturales en aquellas empresas de menos de cincuenta trabajadores.
- 30 días naturales en aquellas empresas que empleen a cincuenta o más trabajadores.

¡OJO!, en los supuestos en que antes de que finalice el periodo de consultas las partes alcancen un acuerdo podrán dar el mismo por finalizado. Asimismo, las partes, de común acuerdo, podrán acordar poner fin al mismo si prevén que no es posible alcanzar un acuerdo.

Buena fe negociadora.

Resulta fundamental que la totalidad del periodo de consultas esté marcado por la buena fe negociadora la cual es exigible a ambas partes.

Para lograr la misma, las partes deberán dar cumplimiento a la finalidad perseguida por el periodo de consultas, realizando propuestas y contrapropuestas.



Documentación reuniones: actas.

El contenido de las reuniones deberá quedar documentado por medio de actas que se firmarán por los asistentes.

IMPORTANTE: las actas deben reflejar la realidad de lo acontecido y manifestado durante el desarrollo de las reuniones,

Desde la FS-USO recomendamos que las actas queden revisadas y firmadas de una reunión para otra.

FINALIZACIÓN DEL PERIODO DE CONSULTAS

El periodo de consultas podrá finalizar por los siguientes motivos:

- Cuando los interlocutores alcancen un acuerdo.
- Cuando los interlocutores de común acuerdo decidan acogerse a otro mecanismo de solución de conflictos (mediación/arbitraje).
- Cuando los interlocutores de común acuerdo decidan poner fin al mismo al entender que no resulta posible alcanzar pacto alguno.

Régimen de adopción de acuerdos.

En caso de que las partes negociadoras decidan alcanzar un acuerdo éste tendrá que ser aprobado por mayoría. Es decir, que los miembros de la mesa que voten a favor del mismo deberán representar a la mayoría de los trabajadores.

Es posible alcanzar un **preacuerdo condicionado a su ratificación por los trabajadores.**

Sin embargo, no debemos olvidar que, a pesar de que el acuerdo sea refrendado por la mayoría de las personas trabajadoras, es requisito esencial, que éste sea suscrito por la mayoría de los miembros de la comisión negociadora.

COMUNICACIÓN DE LA APLICACIÓN DE DESPIDO COLECTIVO

Una vez finalizado el periodo de consultas, con independencia de su resultado, el empresario deberá efectuar las siguientes comunicaciones:

● A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES:

ACUERDO:
no será necesaria
comunicación alguna

DESACUERDO:
imprescindible
comunicación en el plazo de 15 días a computar desde la última reunión.

● A LA AUTORIDAD LABORAL:

En todo caso es imprescindible comunicación de la decisión adoptada en el plazo de 15 días a contar desde la última reunión del periodo de consultas.

En caso de que éstas no se realicen en plazo, el procedimiento se entenderá caducado, lo que impedirá al empresario llevar a efecto la aplicación del despido colectivo. Ello no impedirá, a que éste inicie un nuevo procedimiento.

● A LOS TRABAJADORES AFECTADOS:

Dicha comunicación habrá de observar los términos y condiciones establecidos en el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores.

GARANTÍA PRIORIDAD DE PERMANENCIA

La garantía de prioridad de permanencia resultará de aplicación en aquellos supuestos en los que la ley o bien por acuerdo, venga fijado.

Representantes de los trabajadores: artículo 51.5 ET. Esta prioridad será aplicable con independencia de la causa que de lugar al expediente.

¡OJO! No se trata de una preferencia absoluta frente a todos los trabajadores de la empresa, habrá que estar al supuesto concreto. (*STSJ Madrid, 404/2019, de 5 de abril de 2019*)

Otros: cabe la posibilidad de que o bien por Convenio Colectivo o bien, en el acuerdo alcanzado, se establezca una prioridad de permanencia respecto a otros colectivos (familias monoparentales, trabajadores con personas a cargo, víctimas de violencia de género, víctimas de terrorismo, personas con discapacidad, mayores de determinada edad...)



INDEMNIZACIÓN

La indemnización legalmente establecida para el despido colectivo es de **veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades**. Ello quiere decir que la indemnización en ningún momento podrá ser inferior a dichos términos PERO SÍ mejorarse. Esto es, se trata de un mínimo por debajo del cual no podría pactarse.

¿Cuándo debe abonarse la indemnización?

La indemnización habrá de ser puesta a disposición del trabajador de manera simultánea a la entrega de la comunicación personal al trabajador, en caso contrario, el despido podrá ser considerado como improcedente.

OJO: existen excepciones a la regla anterior, como por ejemplo que se acuerde el pago fraccionado en el acuerdo.

Salario regulador del despido.

El salario regulador del despido se calcula teniendo en cuenta su cómputo anual dividido entre 365 días.

Supuestos especiales de cálculo.

En aquellos supuestos en los que la persona trabajadora afectada por la medida de despido colectivo se encuentre acogida a una reducción de jornada por conciliación de la vida familiar y laboral o sea víctima de violencia de género, el salario a tener en cuenta a efectos de cómputo de la indemnización correspondiente al despido será el que le correspondiese al trabajador de no haber reducido su jornada.

IMPORTANTE, respecto a cálculo indemnización de personas previamente a ERE afectadas por ERTE : salario a tener en cuenta "el que se venía abonando antes del ERTE". (STS 678/2018, de 27 de junio de 2018 REC. 2655/2016)

Fiscalidad de la indemnización.

En los supuestos de despido colectivo quedará exenta la parte de indemnización percibida que no supere los límites establecidos con carácter obligatorio en el mencionado Estatuto para el despido improcedente. Asimismo, dicha cuantía estará exenta hasta el límite de 180.000,00€.

En caso de que se superen las cuantías antes indicadas el exceso **SÍ** tributará.



CONVENIO ESPECIAL SEGURIDAD SOCIAL.

Cuando una empresa efectúa un despido colectivo (ERE), que incluya a trabajadores con 55 años o más y, no se encuentra inmersa en un procedimiento concursal, tendrá la obligación de abonar las cuotas correspondientes al convenio especial (incumplimiento sancionable con infracción muy grave).

La suscripción de este convenio supone para el trabajador la continuación en situación de alta o asimilada al alta en el Régimen correspondiente a su actividad, el mantenimiento de las cotizaciones y de la cobertura de las situaciones derivadas de contingencias comunes, salvo las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y riesgo durante el embarazo y la lactancia. Asimismo se excluye la cotización y la protección por desempleo, FOGASA y formación profesional. ->permite al trabajador garantizar los derechos que hubiese tenido en caso de mantenerse alta y de acuerdo con las normas que le serían de aplicación.

Éste será suscrito con la Tesorería General de la Seguridad Social pudiendo ser beneficiarios "los trabajadores por cuenta ajena se vean afectados por el despido colectivo, siempre y cuando cumplan los requisitos de edad exigidos."



Solicitud:

Deberá ser presentada por el empresario durante la tramitación del ERE, teniendo como plazo máximo hasta la fecha de notificación individual del mismo.

¿Qué pasa si el empresario no presentase dicha solicitud?

·En tal caso el trabajador tiene la posibilidad de presentar la solicitud en el plazo de 6 meses computables desde el la notificación individual de despido.

Cuantía:

Las cotizaciones por el referido período se determinan aplicando al promedio de las bases de cotización del trabajador, en los últimos 6 meses de ocupación cotizada, el tipo de cotización previsto en la normativa reguladora del convenio especial. De dicha cantidad se deducirá la cuantía correspondiente a la prestación por desempleo que a cada trabajador corresponda.

Cuotas:

éstas se totalizarán hasta que el trabajador cumpla 63 años o 61 en caso de ERE por causas económicas, y durante dicho lapso temporal, serán a cargo de la empresa pudiendo abonarse en un solo pago o bien, de manera fraccionada. ☒ En caso de que la empresa no cumpla con sus obligaciones podrá presentarse reclamación.

Qué ocurre una vez alcanzada la edad de 63 años o de 61 en caso de ERE por causas económicas?:

a partir de dicho momento las aportaciones al convenio serán obligatorias y a cargo del trabajador, pudiendo ser extinguida dicha obligación ante determinadas circunstancias (muerte, incapacidad permanente o reconocimiento pensión).

El pago se efectuará el último día del mes natural siguiente hasta el cumplimiento de la edad que en cada momento le permita el acceso a la pensión de jubilación o hasta la fecha de acceso a la pensión de jubilación anticipada

Fecha de efectos:

dependerá de cuando se presente la solicitud.



¿Qué ocurre si durante la vigencia del Convenio, el trabajador falleciese, se le reconociese una pensión de incapacidad permanente o de jubilación?:

Se procederá a la extinción y la consiguiente devolución al empresario de las cantidades abonadas correspondientes al periodo posterior al fallecimiento o fecha de efectos de alguna de las pensiones antes mencionadas.

¿Y si durante la vigencia del Convenio el trabajador realizase otras actividades que coticen en la Seguridad Social?:

el trabajador realizase alguna actividad por la que se efectúen cotizaciones al sistema de la Seguridad Social, las cuotas coincidentes con las correspondientes a la actividad realizada, hasta la cuantía de estas últimas, se aplican al pago del convenio especial durante el período a cargo del trabajador (derecho del empresario al reintegro de las cuotas que procedan, de existir remanente en la fecha en que aquél cause la pensión de jubilación. ->**NO** del resto)

LA APORTACIÓN ECONÓMICA AL TESORO PÚBLICO POR DESPIDOS COLECTIVOS QUE AFECTEN A TRABAJADORES DE CINCUENTA O MÁS AÑOS.

Supone la obligación de efectuar aportaciones económicas al Tesoro Público por parte de las empresas que efectúen despidos colectivos que afectaran a trabajadores de cincuenta o más años, cuando en tales despidos concurrieran las siguientes circunstancias:

Que sean realizados por empresas de más de 100 trabajadores o por empresas que formen parte de grupos de empresas que empleen a ese número de trabajadores.

Que afecten a trabajadores de cincuenta o más años de edad.

Que, aun concurriendo las causas ETOP que los justifiquen, las empresas o el grupo de empresas del que formen parte hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores a aquél en que el empresario inicia el procedimiento de despido colectivo.

¿Qué ocurre si previamente a la aplicación de un ERE se ha aplicado un ERTE?:

Procederá, asimismo, la aplicación de esta cláusula en aquellos supuestos en los que la empresa lleve a efecto un ERTE que afecte a trabajadores de cincuenta[1] o más años con carácter previo a la extinción de los contratos de trabajo de los mismos trabajadores en virtud de despido colectivo u otros motivos no inherentes a la persona del trabajador (distintos a los previstos en el artículo 49.1.c) ET), siempre que no haya transcurrido más de un año desde la finalización de la situación legal de desempleo por la aplicación a cada trabajador del ERTE hasta la extinción del contrato de cada trabajador.

Se considerará trabajadores de cincuenta o más años a todos aquellos que tuvieren cumplida o cumplan dicha edad dentro del periodo previsto para la aplicación de las medidas temporales de regulación de empleo.

Pago:

en este caso la empresa será la responsable del pago

ACCIONES ANTE LA JURISDICCIÓN SOCIAL.

A

ACCIONES CONTRA LA DECISIÓN EMPRESARIAL.

La decisión empresarial de despido colectivo podrá ser impugnada tanto de manera individual como colectiva.

ACCIONES COLECTIVAS:

- **Plazo ejercicio acción: plazo (caducidad) 20 días.**

CON ACUERDO	Cómputo desde el día siguiente a la fecha de suscripción del acuerdo.
SIN ACUERDO	Cómputo desde el día siguiente en que la empresa comunica por escrito la decisión de efectuar los despidos a los representantes de los trabajadores.

¡OJO! NO será necesaria conciliación previa.

• **Motivos de impugnación**

Defectos en el procedimiento.

Falta de concurrencia de la causa alegada.

Adopción de la decisión extintiva mediando fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

ACCIONES INDIVIDUALES:

Las acciones individuales podrán ser ejercitadas únicamente por los trabajadores afectados por la medida de despido colectivo. La resolución sobre la acción presentada frente al despido surtirá efectos a nivel individual.

B OTRAS.

En caso de **incumplimiento empresarial del pago de las indemnizaciones debidas por el despido o si existiese disconformidad respecto de su cuantía**, el trabajador podrá, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4.2.g) del Estatuto de los Trabajadores, demandar ante el Juzgado de lo Social competente el pago de la misma o, en su caso, el abono de las diferencias que a su juicio pudieran Existir.

En caso de **incumplimiento de la obligación establecida sobre el plan de recolocación externa, así como de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario**, podrá dar lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4.2.g) del Estatuto de los Trabajadores, a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores ante la jurisdicción social, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas que procedan.

PROCEDIMIENTO DESPIDO COLECTIVO

COMISIÓN NEGOCIADORA

Una única comisión, compuesta por un máximo de trece miembros.
Constitución previa a inicio periodo de consultas

PERIODO CONSULTAS

Duración máxima 15/30 días.
Recoger contenido en actas.
Fundamental BUENA FE negociadora

CONSECUENCIAS

Despido.

SENTENCIA

Medida justificada, injustificada o nula.

ACTUACIONES PREVIAS

Comunicación empresarial intención aplicación medidas a trabajadores y RLT.
Uso medios fehacientes.

COMUNICACIONES NECESARIAS

- Trabajadores-
- RLT.
- Autoridad Laboral.
- Inspección de trabajo.
- SEPE.
- INSS.

FIN PERIODO CONSULTAS

Comunicación decisión. (RLT. Autoridad laboral y trabajadores)

IMPUGNACIÓN ERE

Plazo 20 días.

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

¿Es posible la aplicación consecutiva de un ERE tras un ERTE?:

Si, siempre y cuando concurren al menos alguna de las siguientes condiciones:

- Concurrencia de una causa distinta y sobrevenida.
- Concurrencia de las mismas causas pero produciéndose respecto de las mismas un cambio sustancial y relevante.

¿Qué ocurre si la empresa a la hora de efectuar la comunicación previa de intención de inicio del procedimiento no lo pone en conocimiento de todas las Secciones Sindicales o RLT?:

En tal supuesto se podría producir una vulneración de derechos (libertad sindical).

¿Cómo actuar si percibimos que la mesa negociadora se ha compuesto de manera incorrecta?:

Es importante que cualquier irregularidad referente a la composición de la comisión negociadora se ponga de manifiesto en el momento de constitución de la misma con el fin de que tal error pueda ser subsanado.

¿Qué ocurre si la empresa aplica directamente la medida de despido colectivo sin que se desarrolle periodo de consultas?:

La inexistencia de periodo de consultas determinará la nulidad de la medida.

¿Es posible la sustitución de este periodo por otro mecanismo?:

Si, la ley faculta al empresario y la representación de los trabajadores a acordar, en cualquier momento del periodo de consultas, la sustitución del mismo por los procedimientos de mediación o de arbitraje que sean de aplicación en el ámbito de la empresa, en particular los regulados en los acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de nivel estatal o de nivel autonómico.

En todo caso, el procedimiento de mediación o arbitraje deberá desarrollarse dentro del plazo máximo de duración establecido para la consulta con los representantes de los trabajadores.

? ¿Pueden las partes acordar la prolongación de la duración del periodo de consultas?:

Dicha posibilidad sería válida siempre que ambas partes lo decidan de común acuerdo.

? ¿Qué ocurre si la empresa o la representación de los trabajadores expone una posición inamovible sin ofrecer alternativas?:

En tales supuestos podría apreciarse mala fe negociadora por parte de aquel que pone trabas a la negociación.

? ¿Qué ocurre si la empresa o la representación de los trabajadores expone una posición inamovible sin ofrecer alternativas?:

En tales supuestos podría apreciarse mala fe negociadora por parte de aquel que pone trabas a la negociación.

? ¿Por qué es importante tener la documentación?:

El hecho de que los representantes de los trabajadores dispongan de la información necesaria les permitirá abordar el procedimiento con garantías.

? ¿Es posible afectar dentro del procedimiento colectivo a una trabajadora embarazada?:

Si, siempre que la inclusión no obedezca a su situación.

? ¿Puede sustentarse el despido colectivo en causas ETOP provocadas del Covid-19?:

Las causas ETOP derivadas del Covid-19 no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.

¡OJO!: STSJ Cataluña núm. 66/2020, de 11 de diciembre 2020: habrá que diferenciar si la causa es directa o indirecta.

? ¿Qué ocurriría si la empresa aplicase un despido colectivo que se sustentase en causas ETOP derivadas del Covid-19?

La consideración de las causas hasta el momento NO es pacífica, resolviendo unos a favor de la consideración de la medida como injustificada (STSJ Madrid, núm. 1036/2020, de 25 de noviembre 2020) y otros como nula (SJS/6 Oviedo, núm. 363/2020, de 22 de octubre 2020)



ANTE DUDAS QUE TE PUEDAN SURGIR, CONSULTA A LOS ASESORES O GABINETE JURÍDICO DEL SINDICATO DE TU TERRITORIO

 www.fs_.es

 servicios@servicios.es

 Federación de Servicios USO.

 @USO_Servicios