

INFORMES SOBRE CUESTIONES DE INTERES PARA LAS EMPRESAS

REGULACION DE EMPLEO:

NEGOCIAMOS UN DESPIDO DIFERIDO:

EN LA TRAMITACION DE UN ERA DE EXTINCION DE CONTRATOS ¿ SABE SI ES POSIBLE DIFERIR LA FECHA DE EFECTOS DE ALGUNO DE LOS DESPIDOS ? ¿ ES VALIDO PACTAR OTRAS MEDIDAS ADICIONALES DURANTE EL PERIODO DE CONSULTAS ?

EXTINCION DE LOS CONTRATOS

Diferida: Una conocida empresa planteó una situación parecida a los representantes de los trabajadores. En concreto, intentó efectuar una serie de despidos cuya fecha de efectos sería el año 2014 (tras la finalización de las negociaciones), e intentó programar otra serie de despidos para 2015 y 2016. Dichos despidos diferidos estaban condicionados a la evolución de los resultados de la empresa en dichos ejercicios.

NO ES VIABLE.

Pues bien, el asunto acabó en los tribunales y dichos despidos diferidos se declararon nulos. Los argumentos esgrimidos por los tribunales fueron los siguientes<

- **A la hora de efectuar un despido, no se pueden alegar únicamente previsiones económicas o argumentos condicionados a una situación futura. Según el tribunal, no pueden emplearse a modo de bola de cristal unas previsiones imposibles de contrastar.**
- **Si se actúa de ese modo es porque a día de hoy no existen causas objetivas que sirvan para justificar los despidos. Un despido sólo es válido si en el momento de efectuarse se analiza y se verifica la concurrencia de las causas.**

Conclusión: En cualquier caso, si actúa de este modo sólo quedarán anulados los despidos diferidos para el futuro. Es decir, el resto de los despidos serán válidos si, aparte de acreditar la concurrencia de las causas, cumplen con los requisitos exigidos en la Ley (por ejemplo que hayan transcurrido un mínimo de 30 días entre la comunicación de apertura del periodo de consultas y la fecha de efectos). Por lo tanto, no programe despidos, y si en el futuro no mejora su situación, ya iniciará otro ERE justificando las causas que pueda acreditar en ese momento.

MEDIDAS ADICIONALES:

Una buena opción para llegar a un acuerdo con los trabajadores puede ser la introducción de otro tipo de medidas de flexibilidad a cambio de reducir el número de trabajadores afectados por el despido colectivo.

- La propia normativa establece que el periodo de consultas sirve para intentar evitar o reducir el alcance del despido colectivo
- Siempre que se negocie de buena fe, puede plantear la introducción de una modificación sustancial de condiciones o la inaplicación del Convenio Colectivo. Por ejemplo, en el contexto de un ERE, puede negociar que, en lugar de despedir a 20 trabajadores, despedirá sólo a 10 si los restantes aceptan una modificación sustancial de reducción de salarios.

Verifique si, por ejemplo, una reducción salarial ayudará a superar las dificultades actuales. Si es así, será más fácil llegar a un acuerdo con sus trabajadores y podrá ahorrarse el gasto de algunas indemnizaciones por despido.