

# BUFETE ESCURA

## 1905

### ARTICULACIÓN LEGAL DE LOS DESPIDOS EN LA EMPRESA ANTE SITUACIONES DE CRISIS \*

La situación de crisis actual está llevando a muchas empresas a hacer un estudio pormenorizado sobre la viabilidad de las mismas y las actuaciones que sería preciso acometer para tratar de garantizar, al menos a medio plazo, su continuidad.

En este sentido, debido a que las empresas han experimentado un descenso más o menos acusado en la demanda, se hace imprescindible en muchos casos reajustar el volumen de producción. Para ello, se piensa habitualmente en la reorganización de los recursos humanos de la empresa, para lo cual habrá que determinar si se va a optar por suprimir puestos de trabajo, suspender temporalmente los contratos de toda la plantilla o parte de ella o incluso hacer uso de ambas medidas.

En el caso de que se opte por llevar a cabo despidos individuales, éstos habrán de fundamentarse en algunas de las causas previstas en el artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores (en relación con lo dispuesto en el artículo 51.1 del Estatuto). Habitualmente la empresa basará la extinción de la relación laboral en causas económicas, combinadas con causas técnicas, organizativas o de producción. No obstante, es importante subrayar que, en la comunicación escrita al trabajador, deberá indicarse la causa o causas alegadas, explicando de una manera relativamente pormenorizada en qué consisten las mismas y en qué medida contribuyen a superar la situación negativa de la empresa. Además, debemos advertir que, junto con la comunicación, habrá que poner a disposición del trabajador la indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con el máximo de una anualidad de salario. En caso de que la empresa se halle atravesando una situación económica complicada y no pueda poner a disposición del trabajador la citada indemnización, deberá hacerlo

constar expresamente en la comunicación al trabajador.

Todos estos requisitos formales no son una cuestión baladí ya que, de no observarse, el despido podría declararse nulo y la empresa vendría obligada a readmitir al trabajador. De igual forma, si el trabajador recurriera la decisión extintiva por considerar que no concurren las causas alegadas y el Juzgado de lo Social entendiese que, en efecto, dichas causas no se hallan suficientemente acreditadas o no concurren, declarará el despido improcedente, debiendo la empresa optar entre la readmisión o abonar al trabajador la indemnización de 45 días de salario por año de servicio con el máximo de 42 mensualidades.

El empresario ha de tener en cuenta que dichos despidos individuales deberán realizarse dentro de los límites numéricos y temporales que determina el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de que sea preciso superar dichos límites, habrá que articular el procedimiento de despido colectivo, que conlleva la tramitación de un expediente de regulación de empleo (ERE), debiendo contar con la autorización administrativa correspondiente, según prescribe el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores. En concreto, se considera que tiene carácter de despido colectivo el que afecta: a) la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco y el despido se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial, motivada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; b) 10 trabajadores en empresas que ocupen menos de cien trabajadores; c) el que afecte al 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores; d) 30 trabajadores en empresas que ocupen 300 o más trabajadores.

En cuanto a los límites temporales, deberá tenerse en cuenta que cuando en períodos sucesivos de noventa días -y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el artículo 51- la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores 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.

Una vez obtenida la autorización administrativa para llevar a cabo las extinciones colectivas de las relaciones laborales, el empresario deberá abonar la correspondiente indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con el máximo de una anualidad de salario. Además de estas cantidades, en caso de que resulten afectados trabajadores de 55 o más años de edad que no hubiesen cotizado antes del 1 de enero de 1967, es decir, que no tengan la condición de mutualistas, la empresa adquiere la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial con la Seguridad Social hasta que el trabajador cumpla 61 años (una vez alcanzada esta edad las cuotas serán a cargo exclusivo del trabajador hasta los 65 años).

Otra de las opciones indicadas para superar la crisis sería suspender temporalmente las relaciones laborales de la totalidad o parte de la plantilla por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, según determina el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores. En este caso será preciso también presentar ante la autoridad laboral el correspondiente expediente de regulación de empleo (ERE). La ventaja de esta solución coyuntural es que permite a la empresa solicitar un número máximo de días de suspensión a utilizar en el periodo que indique, pudiendo hacer uso únicamente de aquellos días que finalmente precise en función de cómo vaya evolucionando la situación empresarial.

A la vista de este abanico de posibilidades que hemos presentado de manera sucinta, la solución a adoptar por la empresa deberá partir de un pormenorizado estudio económico comparativo, barajando cuál será la viabilidad de la empresa de adoptarse una u otra medida.



**\* Circular redactada por Vanessa Layed  
Abogada. Hispajuris**

Las circulares de Bufete Escura tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información.

© La presente información es propiedad de Bufete Escura quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.