



E JUSTICIA

Decálogo para no acabar en los tribunales al reestructurar una empresa

ALEJANDRO GALISTEO Madrid

17 MAY. 2021 - 20:25



La adopción de medidas aisladas para determinados grupos de trabajadores, no negociar en base a convenio o impulsar un despido sin hablar con la representación sindical puede tumbar un proceso arduo para el empresario.

Con la rapidez a la que se mueve el mundo en que nos encontramos, es fundamental para la viabilidad de las empresas el saber adaptarse a los cambios que se producen en nuestro entorno.

No hay más que analizar lo sucedido en el último año, con una pandemia global, para entender que las compañías se enfrentan a una gran cantidad de amenazas y oportunidades que les obligan a estar alerta para actuar con el objetivo de conseguir los mejores resultados para su negocio.

En ocasiones, los cambios que se realizan en la organización de la empresa para adaptarse a las nuevas necesidades económicas u operativas de la firma son tan grandes que no es suficiente con realizar algunas modificaciones. En estos

casos, se ejecutan procesos de reestructuración empresarial que conllevan la transformación necesaria.

Al ser un proceso largo y lleno de complejidad, es necesario abordarlo con garantías legales para que el procedimiento no acabe en los tribunales.

Para ayudarnos en esta tarea, Iván López García de la Riva, socio director de laboral de Abdón Pedrajas Littler, ha elaborado un decálogo para no fallar en esta tarea:

1º.- Un error habitual es que las empresas no diseñan las actuaciones que tienen que acometer para reestructurar su organización de manera global, sino que lo hacen, en muchos casos, de manera parcelada la adopción de diferentes medidas, no sólo de reestructuración, sino también de negociación colectiva.

Se echa de menos en ocasiones una planificación correcta de estas medidas e, incluso, un análisis preventivo que haga innecesario acudir a mecanismos colectivos de reestructuración en algunos casos.

Además, es muy importante que, en lo posible, se disponga de un análisis al menos a medio plazo sobre cuáles son las diferentes acciones que la compañía puede tener que abordar, con el fin de diseñar un plan coordinado que impida que la adopción de medidas aisladas pueda suponer un obstáculo jurídicamente muy relevante para la adopción de posteriores decisiones de reestructuración.

"De este modo, por ejemplo, una modificación sustancial de condiciones salariales realizada antes de tener que acometer un despido colectivo puede cuestionar la existencia de buena fe en la negociación por parte de la empresa y, en última instancia, la existencia de una causa actual", apunta López.

2º.- A veces nos se realizan valoraciones inadecuadas de la supuesta causa de reestructuración por parte del negocio. "Si se pretende acometer un despido colectivo, no puede aceptarse que los motivos que ofrece la empresa sean coyunturales o no respondan realmente a la necesidad de amortizar los puestos de trabajo", aclara el socio de Abdón Pedrajas.

Por ejemplo, la pérdida de actividad en un centro de trabajo en favor de otro justificará un traslado colectivo del personal, pero no su despido colectivo, por mucho que los trabajadores puedan, incluso, preferir éste.

3º.- En tercer lugar, es imprescindible una adecuada composición de la mesa negociadora, por lo que la empresa debe evitar dar por correctas algunas decisiones sindicales o de los trabajadores que conduzcan a que, por su parte, el sujeto negociador no sea el que resulta de la aplicación de las leyes.

En este ámbito, la ley establece un sistema complejo de determinación de los sujetos legitimados para negociar, lo que viene generando problemas sobre todo en empresas que incluyen como afectados en las medidas de reestructuración a centros de trabajo que tienen comités de empresa o delegados de personal y también a centros de trabajo sin representación legal.

4º.- El actual estado de la jurisprudencia nacional y europea obliga a tener presente que el número de trabajadores afectados que implica que haya que tramitar un despido colectivo no sólo deba comprobarse atendiendo a los datos computados a nivel de empresa, sino que también hay que realizar el cálculo, adicionalmente, a nivel de centro de trabajo.

"Ignorar este doble cómputo puede conducir a tramitar como despidos individuales lo que debió tramitarse como despido colectivo, con el subsiguiente riesgo de nulidad de los despidos por superar los umbrales previstos en la directiva europea sobre despidos colectivos", señala López.

5º.- Otro error típico en la reestructuración empresarial es no valorar adecuadamente el clima laboral y sindical en relación con las posibles medidas a adoptar, así como la posible interferencia en el proceso negociador de aspectos

aparentemente ajenos al mismo. Así, por ejemplo, pueden afectar a la negociación procesos electorales sindicales no ya en la empresa, sino en los propios órganos federales o confederales de los sindicatos relevantes en la empresa.

6º.- Tampoco se puede caer en la falta de análisis y planificación adecuada de tres aspectos que son muy complejos y relevantes por diferentes razones.

* El número de extinciones de contratos de trabajo protagonizados por la empresa en los últimos meses. A veces es necesario acudir a despidos colectivos, no a despidos económicos individuales, no ya por el número de trabajadores afectados en la última decisión que se vaya a complementar, sino por el número de extinciones habidas en meses anteriores. A este efecto no se computan solamente los despidos económicos sino varias otras extinciones como, entre otras, las declaradas o reconocidas como improcedentes, aunque el despido hubiera sido disciplinario y no objetivo.

* El número de extinciones de contratos de trabajadores de 50 años de edad o más. "La ley establece para empresas que empleen a más de 100, o que pertenezcan a grupos de empresas que empleen a más de 100 trabajadores, y reúnan determinados requisitos adicionales, la obligación de pagar una aportación al tesoro público si acomete un despido colectivo", añade el abogado. El devengo de esta aportación se produce cuando, al margen de otros requisitos, el porcentaje de despidos con 50 o más años afectados por el despido colectivo sea superior al porcentaje de plantilla que está en esa franja de edad; el problema es que hay que computar no solamente los trabajadores inmediatamente incluidos en el despido colectivo, sino las extinciones, por varias causas, habidas durante los tres años anteriores y las que haya en el año siguiente. "Como se aprecia, la norma es muy compleja, el proceso de cálculo dinámico y el impacto económico puede llegar a ser muy relevante dado el importe de las aportaciones que han de realizarse", puntualiza López.

7º.- Del mismo modo, no tomar en consideración la afectación por el despido colectivo a personas de 55 años o más de edad puede también suponer un monto económico relevante, Esto es así porque para esos casos es necesario que la empresa sufrague un convenio especial con la seguridad social.

8º.- En ocasiones la empresa cede a presiones internas de sus mandos operativos a la hora de seleccionar a los trabajadores afectados por la reestructuración, ya que identifican como tales a aquellos trabajadores cuyo rendimiento es menor o que han sido protagonistas de episodios de confrontación con ellos o con la empresa.

Hay que realizar el esfuerzo de construir criterios de selección con el mayor componente de objetividad posible en el que, lógicamente, cabe el rendimiento del trabajador. No obstante, también en este caso la planificación con tiempo permite el establecimiento de sistemas de control de rendimiento que luego permitan hacer valer con mayor solidez aspectos vinculados a ese elemento.

9º.- Muchas veces ni la empresa, ni los representantes de los trabajadores valoran adecuadamente medidas que en muchas ocasiones y especialmente en algunos sectores y perfiles de trabajadores resultan de gran ayuda para la situación posterior al despido.

"La negociación se centra en el importe de las indemnizaciones y se desatienden la construcción de planes de recolocación sólidos y con empresas solventes. Un buen plan de recolocación resulta muy útil para favorecer la empleabilidad del trabajador y acompañarle en los primeros estadios de la búsqueda de nuevo empleo, orientándole en las posibilidades de recolocación y en las acciones que necesita para reforzar sus capacidades profesionales personales", explica el socio de Abdón Pedrajas.

10º.- Una causa frecuente de anulación por los tribunales de las decisiones empresariales de reestructuración es la detección de errores sustanciales en la tramitación del periodo de consultas con los representantes de los trabajadores.

Cuestiones como no negar infundadamente documentación relevante que los representantes de los trabajadores solicitan,

seguir una conducta errática en las propuestas empresariales durante la negociación, no dar adecuada contestación a las propuestas de la representación legal o no documentar adecuadamente las actas del periodo de consultas son errores que pueden dar al traste con el éxito de la medida empresarial. El asesoramiento y la planificación con tiempo suficiente se convierten en dos aspectos claves para evitarlo.

Jurídico Actualidad y Tendencias

El CGPJ, obligado a cambiar los ponentes del informe sobre la Ley de Memoria Democrática

Llega el nuevo IVA del comercio electrónico, ¿está preparado su negocio?

Multa de 30.000 euros por no borrar la cuenta bancaria de una antigua clienta

Comentar

ÚLTIMA HORA



09:35 España moviliza al Ejército en Ceuta tras la entrada de más...

09:33 El mayor lobby energético mundial da un giro radical y...

09:26 VidaCaixa gana un 16% y alcanza los 180 millones de...

09:14 La CNMV suspende la cotización de Siemens Gamesa

09:04 Nyesa desiste de la opa sobre IFFE Futura de mutuo acuerd...

Te puede interesar

Enlaces Promovidos por Taboola

Conoce la forma más fácil de comprar Bitcoin, Ethereum, Cardano y más

eToro

Haz Clic Aquí

Audífonos invisibles: descubre gratis qué son y cómo funcionan (Se buscan 500 personas)

Prueba gratuita audífono

La desafortunada broma de un enfermero en ¡Ahora Caigo!: "Una vez maté a un paciente de risa"

El Mundo

Mercedes Milá sorprende a Cristina Pardo con esta pregunta sobre Pablo Iglesias

El Mundo

La hija de Felipe González, María González Romero, ficha por Ayala de la Torre Abogados
Expansión

The Streets of Monaco, el megayate de 800 millones que tiene hasta circuito de Fórmula 1
Expansión

COMENTARIOS



Esta noticia aún no tiene comentarios
[Sea el primero en dar su opinión](#)

[Comentar](#)

EDICIONES

[Cataluña](#)

[C. Valenciana](#)

[País Vasco](#)

OTRAS WEBS DE UNIDAD EDITORIAL

[Masters - Escuela UE](#)

[Trabajo - Expansión y Empleo](#)

[Madrid Fashion Week](#)

[Fuera de Serie](#)

[Coches - Marcamotor.com](#)

[Hemeroteca](#)

[Calculadora sueldo neto](#)

[Suscripciones Expansión](#)

[Unidad Editorial](#)

[Expansión en Orbyt](#)

[Directorio Empresas](#)

[Guía TV](#)

[Farmacia - Correo](#)

[El Mundo](#)

[Directorio Autónomos](#)

[Eventos y Conferencias](#)

[Farmacéutico](#)

[Tienda MARCA](#)

[Directorio Ejecutivos](#)

[Marca](#)

[Cúdate Plus](#)

[Nauta360](#)

[Diccionario Económico](#)

[Medicina - Diario Médico](#)

© 2021 Unidad Editorial Información Económica S.L.

[Términos y condiciones de uso](#)

[Política de privacidad](#)

[Política de cookies](#)

[Certificado por OJD](#)

[Quiénes somos](#)

[Publicidad](#)

[Atención al cliente](#)

Apúntate a nuestras newsletters

Síguenos en

Apuntarme