

MÁSTERES de la UAM

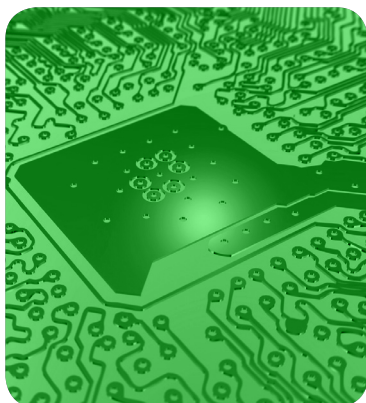
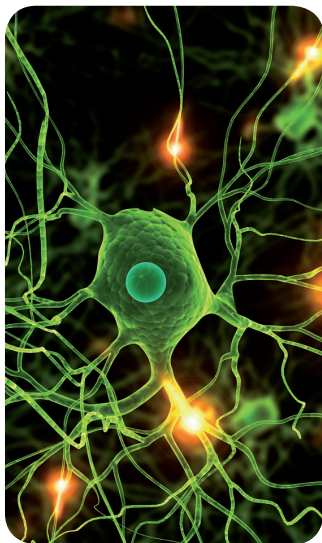
Facultad de Psicología
/ 15-16

Dirección
de Recursos Humanos



El Despido Colectivo y su repercusión en los Recursos Humanos

*María Paz Carreño
Rodríguez*





El Despido Colectivo y su repercusión en los Recursos Humanos

Nombre: María Paz Carreño Rodríguez

DNI: 53340362G



Índice

Introducción	3
1. Concepto de despido	5
2. El despido colectivo	6
2.1. Evolución del despido colectivo.....	9
2.2. Situación actual.....	16
3. La versión jurisprudencial sobre el artículo 51 de la Ley del Estatuto de los trabajadores	18
3.1. Diferencias claras entre la regulación legal y la regulación jurisprudencial.....	19
3.2. El despido colectivo como último recurso.....	22
3.3. Efectos indirectos del despido colectivo.....	27
4. Conclusiones	29
Bibliografía	33

Introducción

A lo largo de este trabajo voy a definir y explicar la figura jurídica del despido colectivo, para ello expondré un breve viaje sobre la evolución que ha tenido esta figura desde el inicio de la crisis económica, allá por el año 2008.

La razón por la que decidí elegir este tema para mi trabajo fin de máster, es porque se tiende a pensar que las figuras jurídicas, como es el caso del despido colectivo, tienen consecuencias únicamente para las personas dedicadas al derecho y no para el resto de técnicos independientemente de cual sea su especialidad o educación, que se encargan de la gestión de recursos humanos. Lo cual es un total y grave error.

Es cierto que jurídicamente estas figuras tienen unas consecuencias legales. Pero mi intención no es esa, al ser parte de un Máster en Dirección de Recursos que tiene gran parte psicológica, creo que es interesante profundizar un poco y buscar una visión más amplia de estas consecuencias, obteniendo resultados que se reflejan en otros ámbitos como en los procesos de selección, las estructuras de organización de la empresa, etc. E incluso en las conductas y comportamientos psicológicos de los empleados quienes ya veremos a lo largo del trabajo que tras la aplicación de estas medidas suelen sufrir los llamados riesgos psicosociales, y aunque por lógica cabría pensar que estamos hablando de los empleados que han sido afectados por esta medida colectiva, no se puede olvidar la figura de esos empleados que siguen trabajando en la empresa después de la aplicación de un despido colectivo y que pueden llegar a tener consecuencias psicológicas más graves que los que han tenido que abandonar la empresa, sobre todo en cuestión de estrés, falta de seguridad etc.

Centrándonos en el despido colectivo, decir que ha sido una de las figuras que más se ha modificado con las reformas laborales. Reformas que hemos venido sufriendo en los últimos años provocadas por los distintos cambios de gobierno y sobre todo por la llegada a España de la crisis económica, la cual impulsó el aumento del uso de este tipo de medida colectiva entre las empresas que tienen su sede en el país⁽¹⁾.

⁽¹⁾ *Gráficas con los datos de la evolución del uso del despido colectivo en el apartado 3.1. Evolución del Despido Colectivo.*
Aunque en principio debería ser una medida utilizada en último lugar o como última opción, en los últimos tiempos se ha convertido en algo más frecuente de lo que

debiera ser, esto está en parte motivado por la introducción por parte del legislador de un nuevo concepto jurídico, la llamada "Flexiseguridad" ⁽²⁾.

Se trata de un instrumento con el que se le permite al empresario juzgar con una vara más amplia la situación que atraviesa su propia compañía en determinadas situaciones económicas que se entienden como extremadamente delicadas. Con esta pauta, se apostó por dotar a la figura del empresario con una mayor flexibilidad entendida directamente como un mayor poder sobre los trabajadores, quienes así tienen una menor seguridad y por tanto un menor poder de negociación, que queda casi como algo inexistente. Esto supone un claro desequilibrio entre las partes, las cuales aunque antes tampoco estaban en condiciones de igualdad, ahora esto se agrava marcando aún más una figura superior que representa al empresario frente a otra figura inferior que representa al trabajador.

Esta desigualdad a lo que va a dar lugar es a abusos por parte de la empresa, quien va a aprovecharse de su posición de superioridad, provocando la necesidad de que la jurisprudencia intervenga para mediador entre las partes. Todos estos aspectos junto con las consecuencias dentro y fuera de la empresa son algunas de las cosas que se desarrollaran a lo largo del trabajo.

⁽²⁾. *El término de Flexiseguridad se introdujo con la Reforma Laboral 2012. Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.*

1. Concepto de despido

El despido ⁽³⁾ representa la extinción del contrato de trabajo, por voluntad unilateral del empleador. Aunque parece sencillo entender qué es un despido, no hay un solo modelo de despido sino que encontramos distintos tipos dependiendo de las razones en las que se fundamenta.

Encontramos el despido disciplinario, que se produce cuando el trabajador incumple de forma grave y constante su relación contractual y el empleador por lo tanto termina con esta relación. El Estatuto de los trabajadores es el encargado de marcar cuáles serán los actos que se entienden como graves, por lo que el margen de maniobra del empleador está muy limitado por el legislador.

El despido objetivo por otra parte es la extinción del contrato que se produce por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Cuando este despido afecta una cantidad considerable de trabajadores, dependiendo del tamaño de la empresa, es decir, el número de personal será distinto, se convierte en un despido colectivo. Este tipo de despido debe estar autorizado previamente por la autoridad legal, sino podría ser considerado como improcedente. Aunque parece todo muy cuadrado y fácil de entender ya veremos que en la práctica esto es algo menos sencillo de lo que parece y al contrario que con el despido disciplinario las limitaciones del legislador son más flexibles.

⁽³⁾-Regulado en la Sección 4 del Estatuto de los Trabajadores (Artículos 49 y 50).

2. El despido colectivo

El despido colectivo ⁽⁴⁾, es la figura jurídica principal que se va a analizar durante este trabajo, así como sus consecuencias. Para entenderla creo que es necesario plantearnos por qué un ordenamiento introduce medidas como esta dentro de su legislación. Dentro de la etapa franquista se introdujeron una serie de medidas que marcaban una evolución del derecho laboral español. En 1958 se introdujo la figura del despido colectivo, entendida como una figura jurídica más flexible, en la que de alguna forma se le daba voz a la figura del trabajador, dándole un poder de negociación frente a las situaciones económicas que pudiera sufrir la empresa. Tal y como se reguló en este momento se trataba de una medida más estricta de lo que entendemos ahora como despido colectivo, el cual con las reformas ha ido facilitando su uso.

Para situarnos voy a contextualizar qué es despido colectivo y cómo diferenciarlo del resto. Para que un despido sea considerado colectivo además de tener las características señaladas en el apartado 1 de este trabajo (1. Concepto de despido), la extinción de la relación contractual debe tener unas características concretas que lo diferencian ante el resto de despidos y que se detallan en el artículo 51 del texto del Estatuto de los Trabajadores. Esto permite hacer una diferencia clara entre despido objetivo y despido colectivo.

Entre otras características, el artículo destaca que es necesario tener claras algunas cifras puesto que son lo que los clasifica en un tipo de despido u otro, en el caso de diferenciar entre despido objetivo y colectivo todo dependerá del número de trabajadores afectados:

- En las empresas en las que la plantilla no supere los cien trabajadores, se entenderá que es despido colectivo cuando afecte a al menos diez trabajadores.
- En los casos en los que la plantilla oscile entre cien y trescientos trabajadores, el número de personas afectadas para que sea un despido colectivo y no objetivo, será a partir del diez por ciento.
- Por último en los casos en los que se dé este tipo de despido en empresas más grandes, es decir, las que cuentan con más de trescientos trabajadores, la cifra clave para entenderlo como tal será de treinta trabajadores afectados.

⁽⁴⁾ *Regulado en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.*

No es necesario señalar que, cuando afecta a toda la plantilla, se entiende como un despido colectivo en toda regla, lo que llamaríamos “ERE” ⁽⁵⁾. Ya veremos que existe otra figura llamada “ERTE” ⁽⁶⁾ que también aplica procedimientos colectivos que intentan tener una menor gravedad. La cifra de trabajadores a los que afecta, es un dato que no atiende a distintas interpretaciones. En este caso, la opinión del empleador y de la jurisprudencia es la misma puesto que son conceptos cerrados y objetivos. Hay otros datos que si plantearán más problemas por su posible distinta percepción como son los que argumentan datos económicos

Los despidos colectivos a su vez, pueden ser considerados a su vez como despidos procedentes o improcedentes. Se entenderá como despido procedente aquellos despidos en los que la jurisprudencia declare que cumple con todos los requisitos legales, y por tanto se puede llevar a cabo sin ningún obstáculo legal. Cuando la jurisprudencia encuentra algo fuera de la ley en el procedimiento, el despido colectivo es considerado improcedente, esto podría fundamentarse en distintos razonamientos.

La primera opción la encontraríamos cuando el procedimiento presente defecto de causa, entendiéndose que la causa en la que se fundamenta el despido colectivo no es suficiente o proporcional con las medidas que se van a tomar, o con las consecuencias que tendrá para los trabajadores que se vean afectados. La segunda opción por la que se puede anular un despido colectivo, es porque exista defecto de forma, en este caso se refiere a que existe algún error en los procedimientos, como sería el caso de no cumplir los plazos de tiempo.

Como he señalado son de distinta índole las causas por las que se puede producir el despido colectivo. Las detallaré a continuación:

Cuando tratamos el concepto de *causa económica* encontramos una visión más amplia, se entenderá que hay causa económica según la ley cuando el resultado de una empresa sea negativo o inferior con respecto al del periodo anterior. Justo en este factor es donde la intervención de la jurisprudencia se hace imprescindible.

⁽⁵⁾ Expediente de Regulación de Empleo.

⁽⁶⁾ Expediente Temporal de Regulación de Empleo.

En cuanto a la *causa técnica*, cuando el legislador alude a ello se está refiriendo a modificaciones que las empresas pueden sufrir en lo referente a actualizaciones tecnológicas, nuevos programas informáticos o cambios en los sistemas de producción en general que pueden afectar a la estructura y al funcionamiento en general de las empresas.

En cuanto a las *causas organizativas* o también llamadas *de producción*, estamos hablando de una situación que cada vez encontramos con más frecuencia. La situación económica actual y la que se viene dando en los últimos años han hecho que muchas empresas decidan cambiar sus puntos de fabricación o sus procedimientos, provocando consecuencias muy graves para los trabajadores que se encuentran en la empresa cuando se produce este cambio.

Otra distinción que se debería tener en cuenta por su relevancia, es cuando el despido colectivo ha finalizado con acuerdo entre las partes o sin acuerdo. Esto influirá mucho en la decisión de la jurisprudencia, puesto que se entiende que si el trabajador está de acuerdo son menos las posibilidades de que el empresario esté infringiendo las pautas legales establecidas para este tipo de procedimientos.

En mi opinión, hay que prestar cierta atención a este tema, porque a veces aunque sea con acuerdo, esto no supone que se hayan pactado unas buenas condiciones sino que son las que en la crítica situación en la que ha quedado el empleado le han podido perjudicar menos. Este poder de negociación es para lo que se introdujo, en principio, la figura del despido colectivo, para que en situaciones graves existiera una negociación, acuerdo en el que los trabajadores tuvieran algún poder de decisión. Pero como ya hemos visto que con las consecuencias que se han introduciendo en las reformas, el poder de negociación de los trabajadores se ha ido menoscabando y cada vez es más una aceptación sin mucho poder de maniobra que una verdadera negociación a partes iguales.

2.1. Evolución del despido colectivo.

La figura del despido colectivo es uno de los entes jurídicos que más modificaciones ha sufrido a lo largo de los últimos años.

El antes y el después lo marca principalmente la reforma de la Ley Laboral de 2012⁽⁷⁾. Esta reforma según se expuso en su preámbulo estaba razonada y fundamentada en la gran crisis económica que atravesaba España y el mundo en general desde el año 2008. La grave situación que provocó ésta crisis hizo necesaria la ejecución de reformas en el modelo laboral español donde la destrucción de empleo cada vez era mayor y por tanto también se hacía notar la necesidad de implantar una cierta seguridad jurídica, que a su vez permitiera dotar de flexibilidad para los empresarios.

Esto es lo que venimos conociendo como "Flexiseguridad", concepto que ya hemos mencionado en la Introducción del trabajo, y que teóricamente lo que buscaba era un proceso por el cual cuanto mayor flexibilidad existiese en el mercado laboral, menos destrucción de empleo habría en la sociedad. En principio el objetivo de la reforma era que tanto los trabajadores como los empresarios ganasen, buscando un punto medio entre seguridad y flexibilidad; y encontrando una estabilidad.

En el año 2010 ya se había producido otra reforma laboral, la cual había originado consecuencias bastantes importantes ya que traía novedades laborales como el abaratamiento del despido, por el que eran menos los requisitos exigidos para poder extinguir la relación contractual entre empresa y trabajador. En esta reforma también se introdujo una modificación que ampliaba la existencia de despidos colectivos además de al ámbito privado en el que ya se venían regulando, ahora como novedad también a las administraciones y empresas públicas, dato que me parece de vital importancia porque si bien en principio los organismos y empresas públicas se entienden como de mayor estabilidad al tener el respaldo estatal de forma directa, también pueden verse obligados a usar este tipo de procedimiento colectivo. Es cierto que se establece que en el caso de que fuera una empresa pública la obligada a usar esta medida. Los motivos deberán estar especialmente claros, así como haber intentado por todos los medios posibles evitar esta figura que tantas consecuencias negativas provoca, independientemente de que estas apreciaciones deberían estar bien detalladas en todo tipo de despido.

⁽⁷⁾ *Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.* <https://www.boe.es/boe/dias/2012/02/11/pdfs/BOE-A-2012-2076.pdf>

Pero con la reforma de 2010, estos no fueron los únicos cambios, la reforma a su vez también supuso un cambio en el tema de las autorizaciones, puesto que se eliminó la necesidad de autorización laboral que hasta ahora era necesaria, pasando a ser únicamente necesaria la autorización judicial, método que se lleva a cabo a posteriori donde se analizan las causas que se han tenido en cuenta en cada caso para proceder a esta medida tan rigurosa y con tantas consecuencias, por lo que cuando se analiza ya han surgido los efectos. Esto será importante, porque el papel de la jurisprudencia se plantea como esencial como defensa del trabajador y la estabilidad laboral.

Son muchos los cambios que han introducido estas reformas legislativas, pero a mi forma de ver y como razón principal en la que se basa este análisis, es necesario plantearnos un interrogante que nos permita entender si las modificaciones en la legislación han sido efectivas, o si simplemente han intervenido otros factores sociales, económicos o de distinta índole. Para ello a continuación expongo una comparativa basándome en los datos que reflejan el número de personas afectadas por despidos colectivos antes y después de las reformas laborales ⁽⁸⁾.

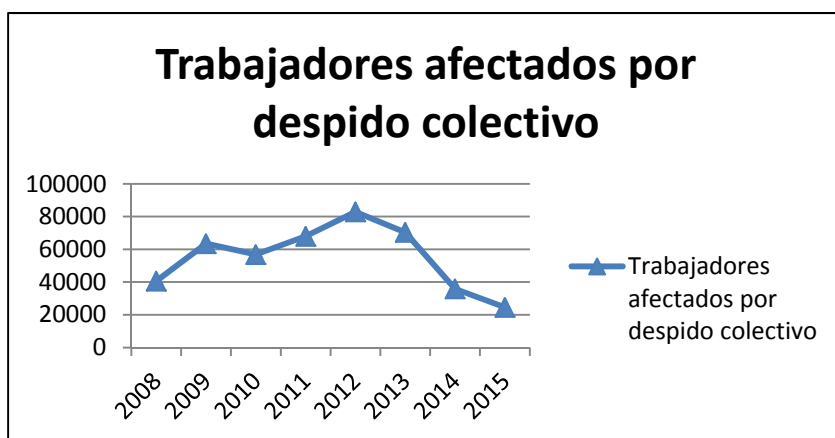


Gráfico 1. Trabajadores afectados por despido colectivo. Fuente: INE.

Observando este gráfico tan general, llama la atención que la curva de evolución que indica los trabajadores afectados por despido colectivo reflejan dos picos que despuntan en la tónica general del gráfico.

⁽⁸⁾ Datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística (INE). <http://www.ine.es/>

En 2008, el número de trabajadores afectados por despidos colectivos no llegaba a 41.000 personas, pero el gráfico muestra que se produjo un aumento desproporcionado del número de personas afectadas, llegando al año siguiente a 63.000. Se entiende Esta subida con la llegada de la crisis económica que venía sufriendo el mundo en esa época y que hasta 2008 no había mostrado con fuerza sus consecuencias económicas directas en el sector laboral dentro del territorio español.

En la reformas de 2010 y 2012, fueron numerosas las modificaciones en la ley laboral aunque no han sido las únicas modificaciones laborales que se han dado en los últimos años. Independientemente de que no fuera una reforma tan sonora como las otras recién mencionadas, en marzo de 2009 se introdujeron seis medidas que fueron aprobadas por Decreto-Ley, medidas que buscaban el fomento y el mantenimiento del empleo, así como para la protección de las personas que se encontraban en situación de desempleo.

Al observar el gráfico podemos ver que todas estas pautas no fueron suficientes para mejorar la situación, al contrario; aunque se produjo una leve bajada del nivel de personas afectadas por despidos colectivos entre 2009 y 2011.

De 2011 a 2012 encontramos el segundo pico en la evolución que muestra el gráfico. Es en 2012, en el año en el que la cifra se sale completamente de todo parámetro histórico, cuando se llega a más de 82.000 personas afectadas y hay que recordar que ésta partía de una base de 67.000 trabajadores afectados en 2011. De ahí el carácter excepcional de este pico, motivando la necesidad de tomar medidas por parte del organismo público; como hemos mencionado durante el año 2012 se llevó a cabo la reforma laboral, considerada como de las más sonadas de los últimos tiempos, ya que adoptó medidas muy duras que han cambiado muchos aspectos clave en la legislación laboral española tal y como la entendíamos hasta ese momento.

Para comprobar si esta última reforma tuvo efecto y supone la solución que verdaderamente está evidenciando, en alguna medida, el aumento del número de personas afectadas por esta figura jurídica, me ha parecido interesante reflejar un análisis más detallado que muestre la situación en estos años a través de los datos de mes a mes ⁽⁹⁾.

⁽⁹⁾ Datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística (INE).
<http://www.ine.es/>

Desde principios del año 2011, la cifra estaba en torno a los 2.000 afectados, la subida fue bastante considerable llegando en diciembre a los 10.000 trabajadores afectados como podemos ver en *Tabla 1* y *Gráfico 2*, esto muestra que la reforma que se aplicó en junio de 2010, establecía medidas urgentes y no tuvo el efecto planificado porque, aunque la curva tuvo algunos altibajos, durante el resto del año, y a partir del mes de septiembre, la curva va solo al alza.

Datos 2011:

Enero	Feb.	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
2.865	4.816	5.401	6.399	5.864	4.013	7.358	5.222	3.543	5.617	6.676	10.207

Tabla 1. Datos trabajadores afectados por despido colectivo año 2011. Fuente: INE.



Gráfico 2. Evolución trabajadores afectados por despido colectivo año 2011. Fuente: INE.

Si analizamos la evolución del año 2012, año de la reforma, y las personas afectadas por esta medida colectiva, vemos que aunque quizás no hay picos tan pronunciados con respecto a los del año anterior, también es cierto que las cifras en general son mucho altas. En este año fueron más de 82.000 los trabajadores que salieron por despido colectivo. Se podría pensar que aunque a final de año la cantidad va en aumento, esto podría ser porque para que verdaderamente una reforma surta efecto es necesario más allá de medio año, o simplemente porque las pautas que impone esta reforma laboral no han sido un freno para los empresarios sino una facilidad que les permite extinguir la relación con los que eran sus trabajadores de una forma más “barata”, ya sea con acuerdo o sin acuerdo entre las partes, puesto que legalmente ahora los derechos del trabajador van a ser menos. Por lo tanto, solo podrá exigir los que la legislación le otorga, no los que

podría haber tenido si la reforma no hubiera modificado determinadas reglas como los días por año trabajado y los años que se tienen en cuenta a la hora de calcular una indemnización.

Datos 2012:

Enero	Feb.	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
5.717	5.370	8.802	5.951	5.931	6.306	8.305	7.915	5.729	5.991	6.920	9.939

Tabla 2. Datos trabajadores afectados por despido colectivo año 2012. Fuente: INE.

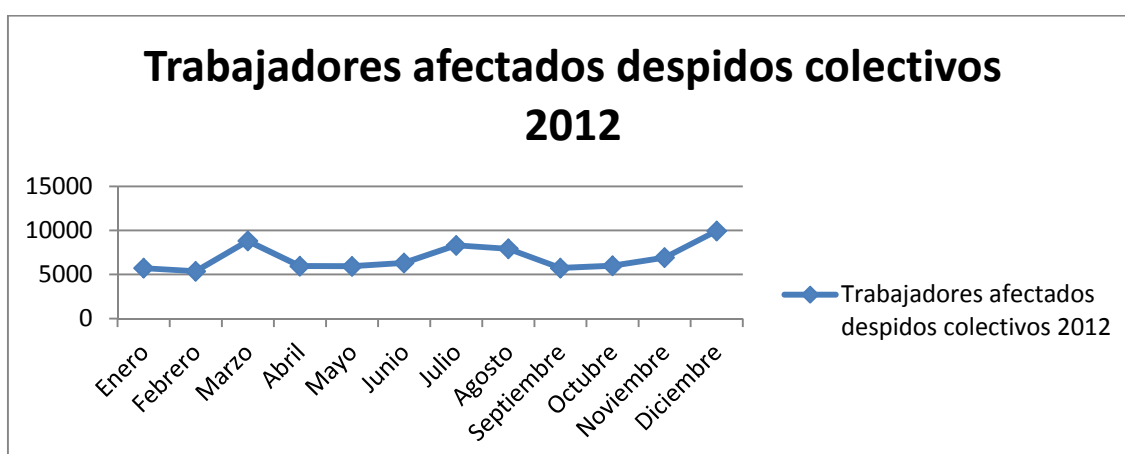


Gráfico 3. Evolución trabajadores afectados por despido colectivo año 2012. Fuente: INE.

A continuación expongo los datos y gráficas de los siguientes años tras la reforma, en los años 2013 y 2014 para que podamos comprobar si estas reformas han surtido efecto o si es la evolución de la economía la que ha modificado los resultados de esta figura colectiva, para poder llegar a entender el apartado 2.2 de este trabajo que expone la situación actual en la que se encuentra España en cuanto a sus procedimientos colectivos, siempre a datos de 2015 puesto que es el último año del que se tienen datos completos de Enero a Diciembre.

Datos 2013:

Enero	Feb.	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
7.830	6.032	8.241	6.621	7.023	6.323	7.048	4.393	2.454	3.029	4.085	7.269

Tabla 3. Datos trabajadores afectados por despido colectivo año 2013. Fuente: INE.

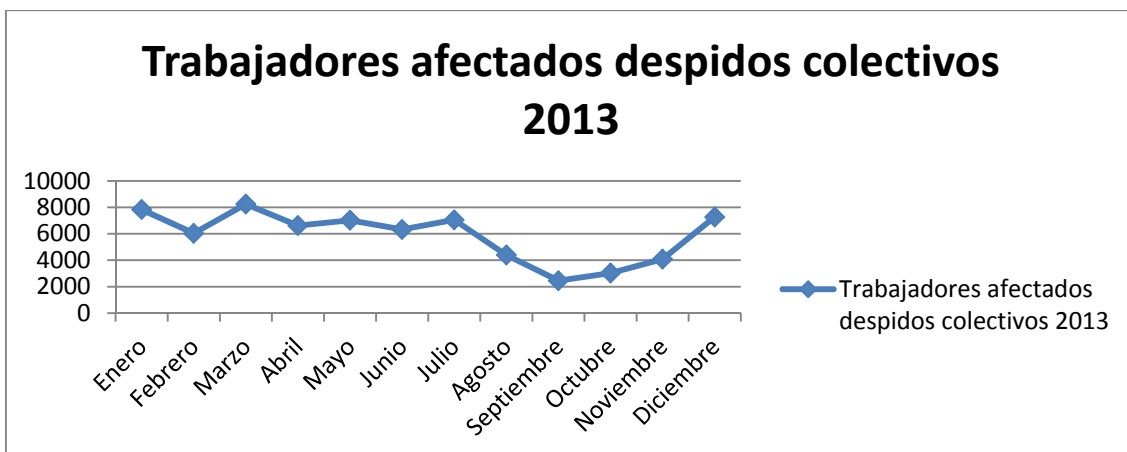


Gráfico 4. Evolución trabajadores afectados por despido colectivo año 2013. Fuente: INE.

Datos 2014:

Enero	Feb.	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
2.430	3.468	4.118	5.481	2.661	2.901	3.214	2.436	922	2.821	2.103	3.320

Tabla 4. Datos trabajadores afectados por despido colectivo año 2014. Fuente: INE.

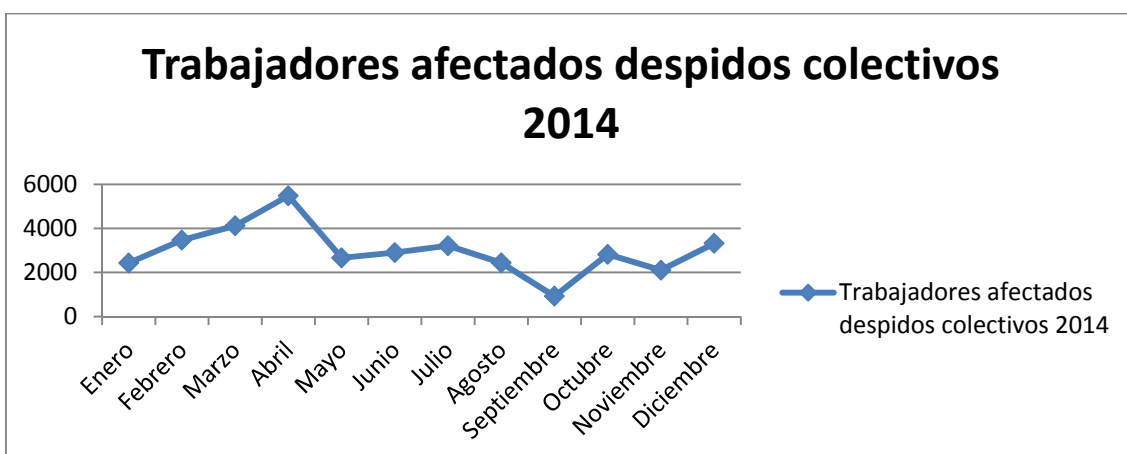


Gráfico 5. Evolución trabajadores afectados por despido colectivo año 2014. Fuente: INE.

Todo esto refleja en mi opinión que tras las distintas reformas laborales las empresas resultaron las más beneficiadas, puesto que la modificación legislativa se convirtió en un impulso que provocaba la salida de los empleados de las compañías con un menor impacto económico para el empresario, incluyendo en términos de indemnizaciones, las cuales también habían reducido su cantidad, y todo esto provoca un efecto devastador para el trabajador. Entre los años 2011 y 2014 fueron más de 260.000 trabajadores los afectados por medidas de despido

colectivo, pasando a formar parte de las listas del SEPE ⁽¹⁰⁾, y por tanto dependiendo de la financiación pública. Independientemente de aquellos trabajadores que han sido afectados por otras medidas alternativas como las que se explican el apartado 3.2 El despido colectivo como último recurso.

Tras analizar estos datos y contando con que la población en España a fecha 1 de Enero de 2015 ⁽¹¹⁾ era de 46.449.565 personas, los afectados por esta medida en sólo cuatro años eran el 0.55 % de la población total española. Para ser una medida que lo que intenta hacer es evitar que se extingan las relaciones contractuales, así como crear una estabilidad en el plano laboral español, aunque como veremos en el siguiente apartado en 2015 el número de trabajadores afectados es menor al de los años anteriores que venimos de analizar, aun así estos datos son muy altos para ser el resultado de una medida establecida por los cambios en la legislación laboral para al contrario reducirlos por lo que llegamos a dos conclusiones claras o estas medidas no funcionan o alguien está abusando del poder que se le ha dado, haciendo que la medida sea ineficaz y sirva no sirva para estabilizar el empleo, sino para todo lo contrario.

⁽¹⁰⁾ *Servicio Público de Empleo Estatal. Antiguo INEM www.sepe.es*

⁽¹¹⁾ *http://www.ine.es/inebaseDYN/cp30321/cp_inicio.htm*

2.2. Situación actual

Cuando hablamos de situación actual, estamos hablando de la situación a fecha 2015, el periodo que comprende desde enero 2015 hasta diciembre 2015. La razón de utilizar esta franja de tiempo se debe a que es el último periodo cerrado en cuanto a datos ⁽¹²⁾.

Datos 2015:

Enero	Feb.	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
2.329	1.114	2.121	2.019	2.331	1.893	3.161	1.553	600	2.928	2.819	1.704

Tabla 5. Datos trabajadores afectados por despido colectivo año 2015. Fuente: INE.

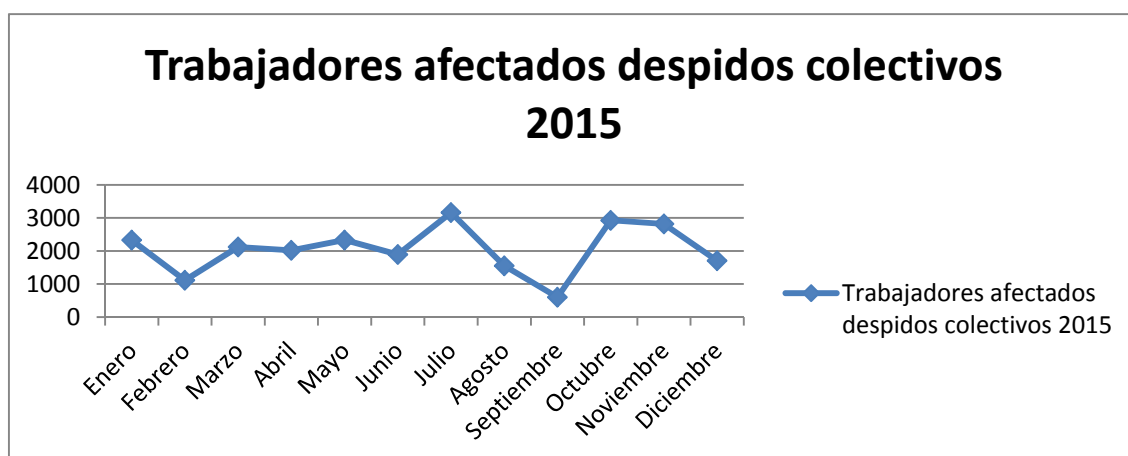


Gráfico 6. Evolución trabajadores afectados por despido colectivo año 2015. Fuente: INE.

Actualmente la situación que encontramos en la legislación española tras haber pasado algunos años desde la última reforma laboral y por lo tanto entendiendo que ya ha desplegado sus efectos, cualquiera puede llegar a la conclusión de que si bien aunque no ha desaparecido es cierto que la crisis económica va menguando y eso se refleja en el número de trabajadores afectados, en el año 2015 no llegaban a 25.000 personas. Hay que destacar que estos datos como bien hemos mencionado antes solo se refieren a los trabajadores afectados por despido colectivo y no por el resto de medidas colectivas, las cuales como veremos en el apartado 3.2. El Despido colectivo, como último recurso, también es bastante utilizado y por lo tanto son muchos más los trabajadores afectados por alguna medida colectiva.

⁽¹²⁾ Datos Instituto Nacional de Estadística (www.ine.es)

Aunque se siguen haciendo modificaciones en la legislación laboral española, la realidad refleja que en las negociaciones actuales en las empresas destaca el factor de la flexibilidad, el cual se atribuye en su mayor medida a la jornada, funciones, salarios e incluso a la movilidad funcional que se aplica a muchos trabajadores, digamos que estarían dentro del apartado de otras medidas aplicadas por el legislador para que la empresa intente dañar lo menos posible la situación del trabajador, que aminore las consecuencias. Esta flexibilidad en principio busca y debe buscar, eliminar el menor número de empleos a través de mecanismos aplicados como soluciones extrajudiciales que intentan resolver los conflictos que se derivan de los procedimientos de los despidos colectivos.

Cuando hablamos de que en esta época existe flexibilidad en la jornada, podemos hablar de flexibilidad ordinaria o extraordinaria, dependiendo del tipo del que estemos hablando será una medida usada para los procedimientos colectivos, o simplemente serán medidas usadas por el cambio de la estructura de la empresa.

3. La versión jurisprudencial sobre el artículo 51 de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Si bien, aunque las reformas que ha introducido el legislador, pueden entenderse como beneficiosas para el empresario y no para el trabajador, la jurisprudencia está intentando evitar que estos beneficios supongan abusos por parte de las empresas que usen medidas muy poco rigurosas para fundamentar las despidos colectivos y el resto de medidas colectivas en general, el problema es que al ser un artículo tan genérico, el artículo 51 de la Ley del Estatuto de los trabajadores ⁽¹²⁾ , da una visión muy amplia de sus pautas por lo que puede ser entendido de diversas formas, según quien lo lea y como le beneficio es por ello que debe ser analizado caso por caso por la ley para intentar equiparar la posición del empresario con la del trabajador, buscando la solución más justa dentro de una situación económica difícil para todos.

Para conocer si es más o menos estricta la posición de la jurisprudencia es necesario conocer bien que expone el artículo literalmente, por eso detallo algunos casos que reflejan estas diferencias, aunque en el apartado 2 ya se han detallado las cantidades referentes al número de empleados necesarios para considerar despido colectivo en los distintos tipos de empresas (pequeñas, medianas o grandes). La jurisprudencia es un mediador clave en este tipo de negociaciones. Como en todo, veremos en el siguiente apartado que la jurisprudencia tampoco tiene una misma actitud con todos los casos, no hay un protocolo establecido que permita identificar como actuar siempre, incluso habrá casos en los que dependiendo donde se encuentre el defecto no entrará a valorar directamente por defecto de forma.

⁽¹²⁾http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rdleg11995.t1.html#a51

3.1. Diferencias claras entre la regulación legal y la regulación jurisprudencial.

Tal y como hemos señalado al definir las características del despido colectivo, existen distintas causas o razones sobre las que se puede fundamentar la decisión de la empresa, estando totalmente justificada la acción de acuerdo con la legislación laboral vigente en España si se respetan las condiciones. Las causas son de distinta índole, ya sea económica, técnica u organizativa, a continuación explicaré qué atiende a cada una de las causas.

Cuando hablamos de las *causas económicas*, aunque la legislación establezca unas pautas, es cierto que las empresas tienen la posibilidad de argumentar que tienen pérdidas económicas en una casuística tan variada como que estén perdiendo millones o que simplemente la empresa esté teniendo unos beneficios inferiores a los del año anterior, aunque estamos hablando de beneficios y no de pérdidas. Objetivamente, es cierto que es una pérdida económica si pensamos que es un dinero que si la situación económica fuera mejor la empresa podría haber ganado y que por determinados motivos no ha conseguido, y que estaría dentro de los parámetros que literalmente marca el Estatuto de los Trabajadores. Pero cuando se marca un margen tan amplio es frecuente que se den abusos por parte de las empresas que buscan ante todo su beneficio, y que aunque los perjuicios recaigan sobre los trabajadores a los que les está extinguiendo el contrato, se argumentan en causas y motivos que para el resto del mundo se pueden entender como inmorales y claramente abusivos. Por este motivo es por lo que la jurisprudencia debe tener un papel importante en su intervención en los procedimientos colectivos, y así intentar establecer una doctrina distinta estudiando la aplicación del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores que busque proteger un poco más que lo que determina la ley la postura del trabajador. Los despidos colectivos fundamentados en causas económicas, son con los que más frecuencia nos encontramos en la vida diaria, la situación económica por la que atraviesa el país, y la cantidad de personas que forman parte de las listas del desempleo, hace que en general los gastos sean menores y por tanto todo esto afecta económicamente a las empresas, un ejemplo de empresas que aludan a causas económicas es Sacyr ⁽¹³⁾, últimamente encontramos numerosas noticias acerca del tema.

⁽¹³⁾ <http://www.lavanguardia.com/vida/20160331/40783891080/trabajadores-de-sacyr-se-concentran-para-protestar-contra-los-347-despidos.html>

En cuanto a la *causa técnica*, que hemos señalado, que se refiere más a actualizaciones tecnológicas y cambios de sistemas, son causas que pueden afectar más de lo que pensamos a la estructura de una empresa, no hablamos de un cambio simplemente en el sistema de correo electrónico; estamos hablando de otras medidas que pueden acelerar y hacer más eficaz a la organización pero que pueden suponer una necesidad de reducir plantilla, la cual deja de tener las tareas que hasta ahora se le venían asignando, puesto que la tecnología ha sustituido a la mano de obra.

Por último, la jurisprudencia sí que tiene relevancias claras cuando la empresa argumenta su procedimiento colectivo en las llamadas *causas de producción o causas organizativas*, todo esto puede afectar y afecta a los trabajadores en un cambio total de las condiciones de trabajo, porque estamos hablando de que por motivos de producción puede ser más rentable producir en otro punto del país, o en otro punto del mundo, hecho que venimos escuchando en numerosas ocasiones en los últimos años como en el caso Peugeot ⁽¹⁴⁾ o en caso de Inditex ⁽¹⁵⁾, quien tiene la mayoría de sus fábricas en el extranjero. La jurisprudencia en estos casos no puede actuar, porque salvo que exista alguna irregularidad clara o un defecto de forma, no puede obligar a las empresas a quedarse en territorio español por muchas pérdidas depuestos de trabajo que esto pudiera suponer. No se le puede pedir a una entidad privada con ánimo de lucro que no modifique su sede a un país o a una ciudad donde le sea económicamente más eficiente por el motivo que sea. En estos casos la jurisprudencia solo podría actuar cuando no se le dé la posibilidad al trabajador de tener el mismo empleo en la nueva sede, y si este no lo aceptara comprobar que la indemnización es la correcta, que en este caso y también al haber sido reformado por la reforma laboral sería una cuantía equivalente a veinte días por año trabajado con un máximo de nueve meses ⁽¹⁵⁾. Estos casos han sido muy frecuentes en los últimos años, encontrando empresas muy famosas que se encuentran en esta situación, siendo una noticia constante en nuestros periódicos como por ejemplo el caso Barclays ⁽¹⁶⁾ que decidió cerrar sus

⁽¹⁴⁾ *Caso Peugeot*. http://www.elconfidencial.com/empresas/2015-07-20/psa-peugeot-planea-el-cierre-de-la-planta-de-madrid-con-2-300-empleados-en-riesgo_932341/

⁽¹⁵⁾ *Caso Inditex*. <http://www.economiadigital.es/es/notices/2016/01/las-fabricas-que-cosen-para-inditex-80996.php>

⁽¹⁶⁾ *Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores*.

sedes en España, para moverlas al extranjero pasando sus empleados a la entidad Caixa Bank, y otra parte de la plantilla sufrió un ERE.

La posición de la jurisprudencia, está bastante dividida. Es cierto que encontramos muchos casos en los que las resoluciones que hacen referencia a Expedientes de Regulación de Empleo (ERE), procesos que normalmente son detenidos por los jueces, simplemente por el hecho de que encuentran defecto de forma y por tanto ante este tipo errores, la jurisprudencia no entra a valorar, sólo se declara nulo, como por ejemplo en el caso Coca Cola ⁽¹⁸⁾. Otros casos por los que se pueden declarar nulos estos procedimientos es porque sean casos en los que el despido colectivo no afecta a la totalidad de la plantilla, sino que una de las personas afectadas sea una mujer embarazada o alguna persona que se haya reincorporado de la maternidad o paternidad, en un periodo inferior de nueve meses, al igual que el personal que pertenece a los sindicatos que representan al trabajador, están protegidos por la ley, declarándose en el caso de que fueran afectados el despido nulo, en base a la protección de la conciliación.

Aunque son los casos que vemos con más frecuencia, y encontramos multitud de jurisprudencia al respecto, no todas las resoluciones obedecen a la misma línea resolutive. Encontramos otros ejemplos en los que la jurisprudencia se sitúa como un verdadero corta fuegos ante las medidas colectivas que emprenden las empresas, en estas sentencias como en el caso contra la Fundación del Servicio Valenciano de Empleo⁽¹⁹⁾, donde la empresa se fundamentaba en causas económicas y organizativas, puesto que al no recibir una subvención que normalmente destinaba a gastos de personal aludía a la imposibilidad de hacerse cargo de ellos. El caso es que la jurisprudencia señalaba que en este caso se declaró el despido colectivo antes de se apreciaran las pérdidas económicas, puesto que el comunicado oficial acerca de estas subvenciones aún no se había hecho público, y se llevaría a cabo meses después, es por ello que desestimo este despido declarándolo improcedente, puesto que las causas a las que aludía no estaban justificadas.

⁽¹⁷⁾ <http://www.abc.es/economia/20140510/abci-barclays-deja-espana-como-201405091318.html>

⁽¹⁸⁾ *Sentencia Coca Cola. Recurso N° CASACION/354/2014 Audiencia Nacional de 14 de Abril de 2015.*

⁽¹⁹⁾ *Sentencia Fundación del Servicio Valenciano de Empleo. STS 5781/2014 Recurso 201/2013.*

3.2. El despido colectivo como último recurso.

La figura del despido colectivo como todos podemos suponer es una medida con unas consecuencias especialmente graves que afectan tanto a los trabajadores que se ven implicados en el Expediente de Regulación de Empleo, a los que quedan en la empresa y a la sociedad en general, creada para utilizarse como último recurso o alternativa, vamos a analizar si verdaderamente se está usando como última opción y cuáles son las otras opciones que son utilizadas así como sus consecuencias que como veremos van allá de los efectos jurídicos. En este apartado voy a analizar todo este tipo de efectos.

Legalmente hablando, el Estatuto de los trabajadores antes de implantar esta medida colectiva, establece otras opciones que intentan provocar consecuencias menos dramáticas y que por lo tanto han sido creadas para ser medidas previas o preventivas serían los llamados ERTES (Expedientes de Regulación de Empleo Temporales) regulados también en el Estatuto de los Trabajadores.

Entre estas medidas jurídicamente reguladas, encontramos *las reducciones de jornada*, reguladas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, es un proceso supone fijar unas pautas por las que se obliga a los trabajadores a tener jornadas más reducidas o breves, con la consecuente reducción económica. Aunque es una medida con grandes consecuencias económicas para toda la plantilla de una compañía, se entiende que es una forma de reducir gastos sin que sea necesaria la extinción definitiva de la relación contractual con todos o con una parte de la plantilla. Una de las características básicas de esta medida es su ámbito de aplicación, para que tenga verdaderos resultados y pueda llegar a ser de utilidad, debe afectar a una parte notoria de la plantilla o a la totalidad de la empresa. No se podrá entender como reducción de jornada forzada una medida de expediente temporal de empleo si ésta afectará a un solo trabajador o a un número muy reducido, esto sería entendido más bien como una sanción no justificada en base a ley. En la legislación, además de estas precisiones, se señalan algunas características que debe cumplimentar esta figura jurídica, como la imposibilidad salvo necesidades de fuerza mayor de realizar horas extras, hecho que si se realizara supondría un "sin sentido" frente a la reducción de jornada. Esta medida estaría dentro de lo que conocemos como flexibilidad ordinaria dentro de la empresa, también entendida como medida previa a un proceso más grave.

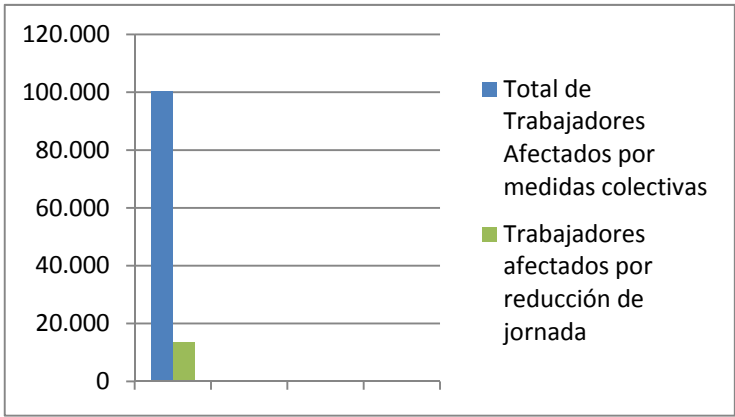


Gráfico 7. Comparación trabajadores afectados por reducción de jornada. Año 2015.

Como podemos observar en el gráfico, y para que podamos ver reflejada la diferencia entre el número de trabajadores afectados por esta medida y el total de trabajadores afectados por todas las medidas colectivas, el año 2015 da un total de 100.522⁽²⁰⁾ trabajadores afectados, de los cuales 13.652 de ellos fueron afectados por la reducción de jornada como consecuencia de un procedimiento colectivo. Con estos datos podemos ver claramente que no es la medida más utilizada actualmente ⁽²¹⁾.

La *suspensión del contrato de trabajo* es otra medida alternativa al despido colectivo, que como en el caso anterior intenta provocar unas consecuencias menos dañinas, estaríamos hablando de una interrupción temporal de la prestación laboral por la que la relación contractual no desaparece entre el empleado y la empresa. Con esta medida el empleado no trabajaría durante un corto periodo de tiempo,

sin recibir una cuantía económica durante ese tiempo.

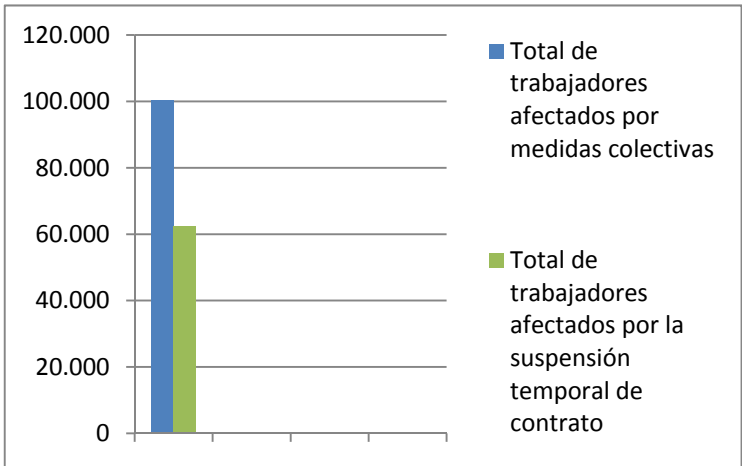


Gráfico 8. Comparación trabajadores afectados por reducción de jornada. Año 2015.

⁽¹⁹⁾ Datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

⁽²⁰⁾ Datos comprendidos en el periodo Enero 2015 a Diciembre 2015.

Como en la medida anterior, el gráfico muestra una comparación entre el total de trabajadores afectados por medidas colectivas y aquellos que han sido afectados por la suspensión de contrato, en este caso este último dato es bastante superior, puesto que, de los 100.522⁽²¹⁾ afectados totales, 62.298 trabajadores fueron afectados por la suspensión de trabajo, siendo la medida colectiva más utilizada.

Estas dos medidas junto con el despido colectivo son las alternativas establecidas por la ley para los casos en los que es necesario aplicar un procedimiento colectivo debido a la gravedad de la situación económica de la empresa. Si nos basamos en los datos de estas medidas, se puede observar a la perfección que efectivamente el despido colectivo no es la medida más utilizada, pero tampoco la menos popular. Pero hay más medidas que no están legisladas como tal pero que también están teniendo consecuencias muy graves, que afectan de forma directa e indirecta a toda una empresa. Estas otras pautas que se llevan a cabo para evitar los procedimientos colectivos y sobre todo despidos colectivos y tienen como base el concepto de *Flexiseguridad*, un término introducido por las reformas laborales, con su implantación se intenta mantener la estabilidad en el empleo. Con estas acciones aunque el trabajador sufre graves consecuencias, pero la imagen de la empresa está más protegida. ¿Pero hasta qué punto esto frena el daño al trabajador? La respuesta es "No está protegido".

Una de las pautas alternativas que realizan las empresas, y cada vez con más frecuencia, es la contratación temporal. Esto se lleva a cabo a través de la realización de contratos en prácticas a los trabajadores menores de 30 años, así como acuerdos con universidades con lo que se permiten tener trabajadores temporales a través de becas que están subvencionadas. Esto es una fórmula que permite volver a ocupar los puestos de aquellos empleados que han dejado de formar parte de la empresa, ya sea porque ha sido afectada por algún procedimiento colectivo, o porque han cumplido la edad oportuna para ser jubilados pasando a la Seguridad Social, permitiéndoles ocupar las vacantes con personas con las que tienen una relación contractual de corta duración o simplemente no la tienen al ser externos, que trabajan para la empresa de forma indirecta, y por lo tanto sin vínculo alguno. Este sería el mismo caso que con los contratos que se realizan a través de ETT, a través de ellos y sobre todo después de la reforma

⁽²¹⁾ *Datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.*

laboral se han establecido unos límites en algunas relaciones contractuales temporales, que no favorecen en ningún caso al trabajador y a su permanencia en la empresa. En el caso por ejemplo de los contratos de obra y servicio, el legislador ha limitado esta relación en una duración de tres años como máximo. En el caso de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, el máximo son seis meses.

Todo este tipo de contratación a lo que da lugar es a un proceso o círculo vicioso por el que se establecen relaciones contractuales temporales continuamente, y siempre con diferentes personas basándose en el Estatuto de los Trabajadores ⁽²²⁾ que expone la concatenación de los contratos temporales, por la que un trabajador no puede estar más de 24 meses en una misma empresa con más de un contrato temporal, dentro del plazo de 30 meses, esta persona tendría que pasar a contrato indefinido o salir de la empresa. Esta última opción es la que se está dando en la mayoría de los casos teniendo como consecuencia que la misma vacante se va ocupando por distintas personas, no llegando nunca a cubrir de forma indefinida este puesto. No existiendo una relación contractual fija entre la empresa y el trabajador.

A través de esta modalidad de relación contractual temporal, la empresa también puede hacer frente a los distintos devengos que pueda sufrir como consecuencia de reestructuraciones económicas que suponen cambios en la organización general de la empresa por motivos de eliminación de determinados puestos o categorías salariales que obligan a reestructurar el organigrama, reubicando a su personal. También estarían aquí los casos que en otras circunstancias podrían suponer una causa justificada para proceder a un despido colectivo, serían las llamadas causas técnicas. Las innovaciones tecnológicas pueden llegar a suponer la no necesidad de cierta parte del personal que vendría a ser sustituido por las máquinas. Esto podría provocar y provoca movilidades funcionales que atienden a las necesidades de la empresa quien atiende normalmente a dos comportamientos. El primero, al no tener un vínculo contractual con los trabajadores en contratos en prácticas, temporales, becarios etc.; podría prescindir de ellos sin que esto suponga un proceso con múltiples despidos, e indemnizaciones, o si la temporalidad no es suficiente entre la plantilla indefinida que sí que tiene relación contractual, establecer unos mecanismos de prejubilaciones que suponen una vía de salida rápida que evita a la empresa la imagen de estar insertos en un procedimiento colectivo, pero llega a resultados parecidos para ello, incluso más beneficiosos.

⁽²²⁾ *Artículo 15 Estatuto de los Trabajadores.*

La segunda pauta alternativa que quiero destacar son las externalizaciones de servicios a empresas especializadas son las llamadas consultoras. Esta opción le permite a las empresas acceder a servicios que se podrían llevar de manera interna a través de agentes externos, lo que supone una reducción de costes de personal, de costes en inversión en nuevas tecnologías e incluso de riesgos que pudieran surgir los sobrecostes por incumplimiento de plazos ante determinados organismos públicos.

Estas pautas o alternativas bajo el punto de vista legal serian totalmente correctas, puesto que no van en contra de legislación vigente. Para ello, además, estaría prevista la intervención de la jurisprudencia, que es la encargada de mediar entre la empresa y el legislador, intentando castigar a aquel que incumpla lo establecido o intente tener un comportamiento abusivo. Si solo analizáramos la visión jurídica no llegaríamos más allá.

Es para mí importante resaltar las consecuencias de estas pautas desde el punto de vista ético y la visión es bastante distinta. Como planteamos a lo largo de este apartado, la protección del trabajador no se cumple. De hecho, cada vez está más desprotegido. Con este tipo de pautas que no se entienden como medidas tan agresivas, y que en la mayoría de casos no se hacen públicas, el trabajador no rompe el vínculo con la empresa cuando esta sufre dificultades económicas, puesto que nunca existe dicho vínculo.

El trabajador sufre muchas consecuencias que pueden pasar desapercibidas a los ojos de cualquiera que se centra en el marco legal, puesto que al no formar parte de la empresa además de la inseguridad laboral, no disfrutara de los beneficios sociales que el resto de empleados que si pertenecen de forma directa a la compañía, al no ser empleados de estructura dentro de la organización económica no pueden aludir al convenio que tengan firmado puesto que afecta solo a trabajadores internos con una relación contractual directa.

3.3. Efectos indirectos del despido colectivo

El despido colectivo es una medida con claros efectos negativos, los cuales no hace falta desarrollar puesto que son evidentes. A parte de estas consecuencias claras, existen muchas otras que tienen unos efectos indirectos que no son tan conocidos o que no se tienen tanto en cuenta.

La mayor parte de estos efectos tienen como verdugos a los empleados que se quedan en la empresa tras la aplicación de este tipo de medida colectiva, efectivamente, será en los casos en los que el despido colectivo no afecte a la totalidad de la plantilla. Estos trabajadores ven sus condiciones mermadas, pero también sufren otros efectos que son los provocados por los llamados riesgos psicosociales.

Cuando hablamos de riesgos psicosociales, estamos hablando de los riesgos que afectan a la salud laboral, por lo que también podríamos llamarlos riesgos laborales. Normalmente los riesgos laborales, eran riesgos físicos, provocados por accidentes en el sector primario y secundario, que podían suponer enfermedades graves o incluso mortales. Pero todo esto con la evolución del sector terciario, ha cambiado, pasando de tener riesgos físicos en su mayor parte a riesgos de origen psicosocial.

Con la aplicación de medidas colectivas, se ven reflejados estos riesgos a través de los llamados factores de estrés, son circunstancias que se dan en el día a día del trabajador, y que dificultan su labor en la empresa, e incluso la relación entre el trabajo y la vida familiar, la llamada conciliación se ve afectada ya que son dos realidades esenciales para la vida de las personas, y teniendo en cuenta que de raíz ya no es un tema fácil, al aumentar las exigencias laborales esta conciliación se vuelve cada vez más difícil, y por tanto creando una presión añadida en la figura del trabajador, en el ámbito laboral al no tener una estabilidad económica, debido a las extinciones de las relaciones contractuales de sus compañeros afectados por los despidos colectivos, y en el ámbito familiar, al no tener tiempo para atender todas las obligaciones que la vida personal puede llegar a exigir.

Con el aumento de exigencias laborales, me estoy refiriendo a que al reducir la plantilla por motivos económicos, la cantidad de trabajo no disminuye, y por tanto la carga laboral en los trabajadores que quedan en la empresa, es mucho mayor, provocando una alta presión en ellos, que se ven sometidos a finalización de plazos urgentes, jornadas largas, horarios inflexibles, etc. Al encontrarse en esta situación

lo normal es que las condiciones de trabajo sean malas, existiendo un clima inadecuado para desarrollar una jornada laboral normal.

Todo esto influye directamente en la inseguridad laboral que ha existido siempre en España y que desde las reformas laborales del año 2012 se ha convertido en un riesgo laboral con categoría propia, tanto por las personas a las que afecta como por la gravedad de sus efectos, Esta inseguridad estará muy motivada por la situación económica por la que atraviese la empresa.

Todas estas situaciones provocan el llamado "Burnout", o desgaste profesional, con unas consecuencias de agotamiento mental y emocional, que son el resultado de todos estos factores de estrés en la figura del trabajador.

Como hemos señalado en el segundo párrafo, los trabajadores son los más afectados pero no los únicos. Un gran olvidado es el Estado, quien tendrá que hacerse cargo de los trabajadores que se queden sin empleo, existiendo tras las reformas colectivas un sobre cargo económico que supone para las arcas públicas una amplia y creciente deuda.

Tanto los despidos procedentes e improcedentes tiene como consecuencia que incrementan las listas del Servicio de Empleo Público Español (SEPE), según los datos de Eurostat ⁽²³⁾ las tasas de personas desempleadas en España son muy superiores a las del resto de países europeos, cerrando España el año en un 21% de población en paro, en comparación con 12% aproximado de Italia, o con el 4,5% de Alemania.

Otras de las pautas que influirán en esta sobre carga serán las prejubilaciones que suponen la inclusión anticipada a las prestaciones de la seguridad social para el beneficio de la empresa quien dejara de asumir dicho coste y eliminara puestos de trabajo dentro de su estructura.

⁽²³⁾ Eurostat: <http://ec.europa.eu/eurostat>

4. Conclusiones

Tras el análisis que he realizado en este trabajo acerca de la figura del despido colectivo y los efectos de las medidas colectivas en general, creo destacable que estamos ante un ente que ha sufrido muchas modificaciones a lo largo de los últimos años en base a los distintos cambios de gobierno y a la crisis económica que ha sufrido y aún está en proceso de superar España. Se trata de un arma muy peligrosa que tienen las empresas para intentar remontar las malas situaciones económicas a costa del trabajador, quien sufrirá las consecuencias de forma directa, aunque no es el único que va a padecer esas consecuencias.

Y me planteo ¿Esto es lo que se buscaba con las distintas reformas? ¿Esto es lo que supone una protección del empleo? Mi respuesta es no.

Actualmente estamos en un mundo en el que cada vez las personas tienen más dificultades para encontrar trabajo, y sobre todo cuando hablamos de un trabajo duradero o con unas condiciones medianamente decentes o aceptables.

Estas dificultades que encuentran los posibles trabajadores o personal activo, no son precisamente porque carezcan de estudios, ya que estamos ante una de las generaciones más cualificadas y con más estudios de las últimas épocas.

Como hemos podido observar a través de los gráficos y los datos del Instituto de Estadística, el número de trabajadores afectados por las medidas colectivas se ha ido reduciendo en los últimos años, sobre todo en comparación con el número de afectados en el periodo de 2012, entre enero y diciembre se batieron records negativos llegando a más de 82.000 trabajadores afectados por la figura del despido colectivo ⁽²⁴⁾.

La cuestión es si esta mejora se debe a que las reformas laborales han surtido efectos o a otras circunstancias externas que han propiciado una disminución de las estadísticas.

⁽²⁴⁾ Datos en la página 13 de este trabajo.

En mi opinión la respuesta está en las circunstancias o medidas externas. Actualmente nos encontramos una situación en la que la seguridad en la empresa, cuando los trabajadores logran acceder al puesto, es casi inexistente ya que se están estableciendo otros métodos contractuales por los que, o no existe relación directa con el trabajador por el uso de otros servicios externos, como las empresas de trabajo temporal o las empresas que ofrecen la externalización de servicios como es el caso de las consultoras especializadas. Todo esto además del uso cada vez más frecuente de las nuevas relaciones contractuales de carácter temporal, figuras que tras las reformas laborales han sido aún más ajustadas en el tiempo, estableciendo restricciones como la concatenación de contratos temporales ⁽²⁵⁾, la imposibilidad de realizar contratos eventuales por circunstancias de la producción con una duración superior a los seis meses, o en el caso del contrato de obra y servicio superior a los tres años. Todas estas restricciones, a lo que dan lugar, es a que las compañías están reduciendo costes fijos pasando a tener simplemente costes variables, y los trabajadores salen y entran en forma de cadena, perdiendo los contratos temporales su uso promocional en la empresa.

Todas estas modificaciones tienen unas amplias consecuencias dándole una gran banda de flexibilidad a las grandes empresas quienes buscan adelgazar su estructura fija aunque ello supongo un menor número de trabajadores en su plantilla. Sólo destaco que es un beneficio para las grandes empresas puesto que para las pequeñas tampoco se intenta favorecer al limitarles los contratos temporales o de obra que quizás son a los que estos por su condición económica pueden acceder.

Bajo mi punto de vista lo que hace esta reforma es darle más poder a la parte más fuerte de esta relación entre trabajador y empresa, buscando el mayor beneficio para ésta y no una correcta protección del empleo. Pero no es lo único que no va a conseguir, puesto que todas las medidas tienen otras muchas consecuencias en las que nadie piensa.

⁽²⁵⁾ *Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.*

A parte de las consecuencias claras que provoca un despido colectivo en los trabajadores que dejan de pertenecer a la empresa o que ven sus condiciones mermadas, también tiene otras muchas que se ven en el día a día de una empresa.

En el caso en el que la medida colectiva aplicada sea el despido colectivo y se haya finalizado la relación contractual con parte de la plantilla, las consecuencias que nunca se señalan son los efectos que sufren los trabajadores que continúan con su puesto de trabajo en la empresa. En el caso en que solo se estén aplicando procedimientos colectivos previos será toda la plantilla la que sufra las consecuencias directas pero también las indirectas, con todo esto estamos hablando de los llamados riesgos psicosociales. Ante las graves circunstancias, el personal sufre algunos efectos tan graves como son las cargas de trabajo, el estrés motivado por el trabajo pero también por el miedo a ser afectado por estas medidas colectivas, ya que tienen un sentimiento de inseguridad en el empleo, que puede tener unas consecuencias desorbitadas, consecuencias que nadie tiene en cuenta.

Otro gran olvidado que sufre los efectos, es el Estado, cuando las empresas toman estas medidas colectivas, lo que nadie tiene en cuenta es el sobre cargo económico que suponen para las arcas públicas algunas pautas como las prejubilaciones que suponen la inclusión anticipada a las prestaciones de la seguridad social, los despidos que incrementan las listas del SEPE ⁽²⁶⁾, y por tanto las prestaciones por desempleo. Todo esto me plantea, el beneficio que se le está dando a las empresas, va en contra de todos los habitantes de España, quienes a través de sus impuestos tienen más gastos. ¿Es esta una solución efectiva entonces?

Otro factor que quisiera destacar es el papel de la jurisprudencia como hemos visto al analizar distintas sentencias, creo que encontramos doctrinas muy distintas, la que se entiende como un "cortafuegos" a las empresas ⁽²⁷⁾, y por otra parte la sección de la jurisprudencia que no entra directamente a juzgar porque existen defectos de forma. Pero no sé si esto es suficiente o si en general tiene las medidas necesarias, para poder hacer frente a las empresas. Quienes, sobre todo, en los casos de despidos por causas económicas, tienden a abusar de la situación para llevarlo en su beneficio.

⁽²⁶⁾ *Servicio Estatal de Empleo*

⁽²⁷⁾ <http://www.lavanguardia.com/economia/20160504/401542113785/el-supremo-tumba-casi-la-mitad-de-los-despidos-colectivos-recurridos.html>

En conclusión y siempre bajo mi punto de vista, creo que actualmente las soluciones que plantea y permite el legislador no son efectivas sino que están provocando consecuencias negativas con unos efectos que van a durar un largo periodo en el tiempo, puesto que cada vez la situación está yendo a peor, aunque estén enmascaradas y no sean tan llamativas en las estadísticas. Consecuencias que puedan tener otros efectos ocultos y que sobre todo afectan al resto de trabajadores que quedan en las empresas afectadas y a la población en general, quien reclama una nueva reforma laboral, que proteja a los trabajadores y defina mejor las medidas y consecuencias que la ley laboral regula.

Bibliografía.

- ABC. (12 de Mayo de 2014). *www.abc.es*. Recuperado el Diciembre de 2015, de *www.abc.es*: <http://www.abc.es/economia/20140510/abci-barclays-deja-espana-como-201405091318.html>
- ARANZADI, T. R. (s.f.). <http://www.aranzadi.es>. Recuperado el Febrero de 2016, de <http://www.aranzadi.es>:
<http://www.aranzadi.es/sites/aranzadi.es/files/creatividad/Fidelizacion/ERE-ventajas.pdf>
- CIVITAS. (2010). *LEGISLACION SOCIAL BASICA*. ARANZADI, S.A.
- CONSEJO DEL PODER JUDICIAL. (s.f.). <http://www.poderjudicial.es>. Recuperado el 2016, de <http://www.poderjudicial.es>:
<http://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp/search/indexAN.jsp>
- EDICIONES FRANCIS LEFEBVRE. (2015). *Memento Social 2015*. Madrid: EDICIONES FRANCIS LEFEBVRE.
- EQUIPOS&TALENTO. (14 de Abril de 2016). <http://www.equipostrytalento.com>. Recuperado el 14 de Abril de 2016, de <http://www.equipostrytalento.com>:
<http://www.equipostrytalento.com/noticias/2016/04/14/un-tribunal-considera-nulo-un-despido-colectivo-no-declarado>
- ESCARTIN, IGNACIO GARCIA-PERROTE(2015). *Manual de Derecho del Trabajo 5ª Edición*. TIRANT LO BLANCH.
- EUROSTAT. (s.f.). <http://ec.europa.eu/eurostat>. Recuperado el 2016, de <http://ec.europa.eu/eurostat>: <http://ec.europa.eu/eurostat>
- EXPANSION. (2012). *REFORMA LABORAL.LA LEY Y MANUAL PRACTICO (EBOOK)*. BUBOK PUBLISHING.
- GARRIGUES. (2015). *Tres años después de la reforma: ¿una reforma fallida?* Madrid: GARRIGUES.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA. (s.f.). <http://www.ine.es/>. Recuperado el 2016, de <http://www.ine.es/>: <http://www.ine.es/>
- VIDA SORIA,JOSE; MONEREO PEREZ,JOSE LUIS; MOLINA NAVARRETE, CRISTOBAL. (2010). *Manual de Derecho de Trabajo (8º Edición)*. Comares.
- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. (s.f.).
<http://www.empleo.gob.es/index.htm>. Obtenido de <http://www.empleo.gob.es/index.htm>

RODRIGUEZ DE PAZ, A. (4 de Mayo de 2016). <http://www.lavanguardia.com/>. Recuperado el 4 de Mayo de 2016, de <http://www.lavanguardia.com/>: <http://www.lavanguardia.com/economia/20160504/401542113785/el-supremo-tumba-casi-la-mitad-de-los-despidos-colectivos-recurridos.html>

SERVICIO ESPAÑOL PÚBLICO DE EMPLEO. (s.f.). Recuperado el 2016, de <https://www.sepe.es/>

THOMSON REUTERS. (2012). Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. *Avance Informativo. Laboral*, 2-7.

WOLTERS KLUWER. (2012). *Todo Contratación Laboral 2012*. WOLTERS KLUWER.

WOLTERS KLUWER. (2016). <http://cisslaboral.ciss.es>. Obtenido de <http://cisslaboral.ciss.es>: <http://cisslaboral.ciss.es/content/Inicio.aspx>

WOLTERS KLUWER ESPAÑA. (2015). *Todo Contratación Laboral 2015*. Wolters Kluwer.