

guía nº7

ERE'S

despidos
colectivos



VITORIA-GASTEIZ

Guía nº7 Despidos colectivos: ERE´s

Edita:
Secretaría de Acción
Sindical y Jurídica

Comarcal Sur Madrid de la
Confederación Nacional del
Trabajo

Madrid, octubre de 2020
(edición digital)

©Asesoría Jurídica
Castillo y Danés Abogados
castilloydanesabogados.com

Fotografía©: ByronMaher,
Carlón Martín-Homer,
CNT Cemusa y Comarcal Sur
Madrid

Diseño: *kreiva.es*

Introducción	04
Despido colectivo	05
ERE por causas objetivas	06
Representación de los/as trabajadores/as	11
Despido colectivo por fuerza mayor	19
Despido colectivo de una empresa en concurso de acreedores	21
¿Quién es la autoridad laboral en cada despido colectivo?	22
Derechos sindicales y de representación	24
Derecho a huelga	27



INTRODUCCIÓN

Esta guía está destinada a la información más importante que tiene que conocer un/a trabajador/a afectado/a por un despido colectivo, así como las secciones sindicales del sindicato CNT en las empresas que anuncian un Expediente de Regulación de Empleo (E.R.E.).

El despido colectivo, Expediente de Regulación de Empleo (E.R.E.), supone un reto para las personas trabajadoras, ante los escenarios de «crisis» y la dinámica pseudo económica que viene a sacrificar la acumulación de beneficios por parte de una minoría y élite como lógica enriquecimiento. Esta irracional dinámica que justifica en el beneficio de unos/as pocos, dolorosas medidas para todo/as los/as trabajadores/as debe encontrar respuestas y resistencias por parte de las personas trabajadoras en la defensa de unas condiciones laborales dignas, el reparto del trabajo y la riqueza, y la defensa de cualquier puesto de trabajo.

Los despidos colectivos en muy contadas ocasiones responden a las causas alegadas por las empresas para «justificar» ante la Autoridad Laboral esta medida. Hay que entender y comprender que «menor beneficio empresarial» no es igual a «perdidas»

que puedan suponer la quiebra o el cierre. Desde esta lógica, no hay justificación alguna, basada en que para mantener los beneficios planificados en cada ejercicio, si estos no se cumplen, se deben sacrificar puestos de trabajo.

Desde la CNT el único planteamiento legítimo es defender los/as intereses y los derechos de todos/as los/as trabajadores/as, y por tanto luchar desde el ámbito sindical y desde nuestra implantación en la empresas para que ante el anuncio de un despido colectivo, poner todos los elementos de acción y respuesta sindicales y jurídicos desde una única y firme premisa: evitar cualquier despido.

Se puede parar un ERE y evitar los despidos, muchos ejemplos se han dado y os animamos para hacer frente y facilitaros todos los recursos para frenar este tipo de medidas. La decisión es vuestra, es tuya. Afiliarte y asociarte entre iguales al sindicato, afiliaros y en conjunto constituir secciones sindicales como herramienta colectiva de defensa y reivindicación de conquistas de derechos socio-laborales dentro de tu empresa.

Os esperamos compañeros/as.

1. DESPIDO COLECTIVO

¿Qué es un despido colectivo?

Tipos de despido colectivo

Un despido colectivo, o Expediente de Regulación de Empleo (*E.R.E.*), es cuando una empresa procede a despedir a un grupo de trabajadores/as al mismo tiempo.

Dependiendo de los motivos por los que la empresa hace el despido colectivo, puede hacer un:

- **Despido colectivo por causas objetivas:** es cuando la empresa alega problemas económicos, técnicos, productivos u organizativos, para hacer los despidos
- **Despido colectivo por fuerza mayor:** es cuando la causa es una situación ajena a la empresa y de *fuerza mayor* como una pandemia, un desastre natural o una guerra...
- **Despido colectivo concursal:** es cuando la empresa está en *Concurso de Acreedores*, el procedimiento es distinto y se realiza a través del Juez que está gestionando el *Concurso*

Además, actualmente las Administraciones Públicas pueden anunciar y ejecutar también despidos

todas las relaciones laborales están sujetas a diferentes normas que regulan las condiciones y derechos laborales

colectivos, pero siguiendo su propio procedimiento y con sus causas específicas.



Consulta nuestras guías jurídicas y sindicales

nº1 ERTE's de Fuerza Mayor

nº2 ERTE's causas objetivas

nº3 Teletrabajo, reducción de jornada y conciliación

nº4 Derechos laborales empleadas de hogar

nº5 Contrato temporal, obra y servicio o eventuales

nº6 Trabajo a distancia y teletrabajo

vitoria.cnt.es

2. ERE POR CAUSAS OBJETIVAS

¿Cuándo es un despido colectivo?

Se entiende que el despido es colectivo cuando afecta a:

- 10 trabajadores/as en una empresa de menos de 100 empleados/as
- Al 10% de los/as trabajadores/as en una empresa de entre 100 y 300 empleados/as
- 30 trabajadores/as en una empresa de más de 300 empleados/as
- A toda la plantilla de la empresa, siempre que sean más de 5 trabajadores/as, y se cierre de la empresa

Para saber el tamaño de la plantilla que tiene una empresa hay que tener en cuenta a todos/as los/as trabajadores/as contratados/as, dando igual el tipo de contrato que tengan.

Para sumar el número de despidos, se tienen en cuenta los realizados por la empresa en un periodo de 90 días anteriores a la fecha del despido.

Será necesario que los/as trabajadoras/es y las secciones sindicales de la CNT tengan una especial atención al

número de despidos que se realizan, cualquiera que sea los motivos, en los periodos indicados pues es una práctica común superar los límites de despidos en el periodo de 90 días, realizando despidos colectivos encubiertos.

Detectar esta posibilidad puede suponer revertir la situación de dichos despidos que no se han gestionado como una medida colectiva.

¿Qué motivos puede alegar la empresa para el despido colectivo objetivo?

La empresa puede alegar causas:

- **Económicas:** cuando la empresa tenga una situación económica negativa, disminución persistente de ventas o ingresos, pérdidas actuales o previstas...
- **Técnicas:** cuando se producen cambios en los instrumentos de producción.
- **Organizativas:** cuando hay cambios en los métodos de trabajo o en el modo de organizar la producción.

los despidos suelen encubrir causas que no siempre se corresponden con la realidad económica y organizativa que la empresa alegue

- **Productivas:** cuando hay cambios en la demanda de los productos o servicios que ofrece la empresa.

La alegación de estas causas no suele ser un indicador de la falta de viabilidad de la unidad productiva y por tanto, la decisión de la realización de un despido colectivo suele responder más a lógicas de acumulación de beneficios y el enriquecimiento personal del empresariado. Esto hace que el conocimiento sobre estos procesos sea vital para la confrontación sindical y jurídica para frenar estas medidas y evitar cualquier despido.

El despido colectivo puede ser por una de las causas señaladas o más, es decir puede ser, por ejemplo, por causas económicas y productivas.

Inicio del procedimiento

El procedimiento de despido colectivo comienza con una comunicación fehaciente de la empresa a las/os trabajadoras/es o a la representación de las/os trabajadoras/es, si hay, de la intención de hacer un despido colectivo. Tiene que ser una comunicación por escrito explicando claramente las intenciones. En el procedimiento de despido colectivo tiene que haber un periodo de consultas, donde empresa y trabajadores/as negocian respecto de la medida que se quiere adoptar, y a partir de esta comunicación se tiene que formar una comisión negociadora por parte de los/as trabajadores/as.

Elección de los/as representantes de los/as trabajadores/as

Para negociar en el periodo de consulta deben de elegirse los/as representantes/as de los/as trabajadores/as que van a formar la comisión negociadora. Esta comisión es única, formada por un máximo de 13 miembros, y tiene que componerse únicamente por representantes de los centros de trabajo afectados por los despidos.

Representarán a los/as trabajadores/as, en este orden:

- 1** En el caso de haber comité de empresa o delegados de personal, el comité o los/as delegados/as pueden acordar que la negociación la realicen las secciones sindicales mayoritarias en el comité o entre los delegados/as
- 2** Si solo están afectados/as los/as trabajadores/as de un centro de trabajo:
 - a** El comité, los/as delegados/as de personal o las secciones sindicales de CNT de ese centro
 - b** Si no hay comité de empresa o delegados/as de secciones sindicales de CNT, se tiene que elegir democráticamente por los/as propios/as trabajadores/as del centro una comisión de un máximo de 3 trabajadores/as; o se puede delegar en una comisión formada por hasta 3 integrantes de los sindicatos más representativos del sector que puedan negociar un *Convenio Colectivo sectorial*
- 3** Si hay afectados/as más de un centro de trabajo:
 - a** El comité intercentros, siempre que el Convenio Colectivo así lo indique
 - b** Si no, una comisión formada por los/as miembros de los comités de empresa o delegados/as de las secciones sindicales de CNT* de estos centros
 - c** Si alguno de los centros afectados no tiene comité o secciones sindicales de CNT, este centro puede elegir una comisión de 3 trabajadores/as, o delegar en los/as miembros de los comités o delegados/as de las secciones sindicales de CNT de los otros centros*
 - d** Si no existen comités de empresa, delegados/as de personal o secciones sindicales de CNT se tendrán que designar comisiones en cada centro de trabajo, y formar una comisión representativa en proporción de los/as trabajadores/as que representen en cada centro.

Si aplicando estas reglas en algún momento la comisión está formada por más de 13 miembros, se tendrá que reducir a este número, teniendo

* Las secciones sindicales de CNT, si tienen representatividad suficiente, pueden adquirir legitimidad activa en todo el proceso.

ante la sospecha del inicio de un proceso de despido colectivo, apoyémonos en la sección sindical de CNT y el sindicato

en cuenta la proporción de los/as trabajadores/as que cada miembro representa.

El plazo para elegir a los/as integrantes de la comisión es de 7 días desde que la empresa ha comunicado su intención de realizar un ERE, salvo que en algún centro de trabajo no haya comité, delegadas o sección sindical de la CNT, que entonces el plazo será de 15 días.

En el caso de no elegir a los/as integrantes en el plazo, la empresa puede empezar el periodo de consultas, y si se constituye más tarde, no se ampliará el periodo de consultas. Por lo que es importante que se constituya la comisión negociadora antes de empezar el periodo de consultas.

Si se tiene que elegir una comisión de trabajadoras/es, esta elección es

realizada por las propias trabajadoras/es, sin que la empresa dirija o participe en esta elección, que debe de ser democrática entre toda la plantilla. Debe levantarse un acta con las trabajadoras/es presentes, el resultado de las votaciones y las/os representantes elegidas/os.

Es vital la presencia de las/os trabajadoras/es que pretendan buscar alternativas para el mantenimiento del empleo dentro de la comisión, ya sea, como integrantes de la comisión o con la presencia con voz en el futuro proceso de consultas. Es por ello vital que ante la sospecha del inicio de un proceso de despido colectivo nos apoyemos en la sección sindical, acudamos al sindicato CNT y nos preparemos para la organización general de todas las personas trabajadoras mediante asambleas y con la afiliación y participación en las secciones sindicales de la CNT.

A través del apoyo mutuo, otras/os compañeras/os y la asesoría sindical y jurídica establezcan estrategias necesarias para asegurar nuestra presencia en los procesos de consulta.



afiliarse al sindicato
y constituir una sección
sindical junto a tus
compañeros/as,
es la forma más efectiva
de defender tus derechos
laborales



3. REPRESENTACIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

El periodo de consultas

Una vez constituida la comisión representativa, la empresa debe de comunicarle a la comisión y a la *Autoridad Laboral* el inicio del periodo de consultas. Con la comunicación de la apertura del periodo de consultas la empresa tiene que entregar a la *comisión* y a la *Autoridad Laboral* la siguiente documentación:

1. Comunicación formal indicando el número de trabajadores/as afectados/as, el periodo previsto para los despidos, los criterios seguidos para elegir a las personas despididas.
2. Memoria explicativa de las causas del despido.
3. Documentación específica dependiendo de las causas:
 - a **Causas económicas:** cuentas anuales de los 2 últimos años, informe técnico de previsión de pérdidas, documentación fiscal y contable que acredite la disminución de ingresos o ventas.
 - b **Causas técnicas, organizativas o productivas:** informes técnicos respecto de las causas.

Al empezar el periodo de consultas la empresa pedirá a la representación de los/as trabajadores/as que elaboren un informe sobre el despido colectivo pretendido.

Cuando se inicia un periodo de consultas debe de pactarse un calendario de reuniones.

La primera reunión tendrá que ser al menos en 3 días desde el inicio del periodo de consultas, para poder estudiar la documentación entregada:

1. Si la empresa tiene menos de 50 trabajadores/as, el periodo durará al menos 15 días, y tendrá al menos 2 reuniones, separadas por no más de 6 días ni menos de 3 días (aunque se pueden pactar circunstancias distintas).
2. Si la empresa tiene 50 o más trabajadores/as, durará al menos 30 días, y tiene que haber al menos 3 reuniones, separadas por máximo 9 días y mínimo 4 días. Los días son naturales. De cada reunión se levantará un acta, firmada por todos/as los/as presentes.

Se puede pactar la presencia de asistentes, asesores/as o abogados/as en estas reuniones. Es habitual que la empresa esté acompañada por sus abogados/as.

Puede finalizarse anticipadamente el periodo de consultas, cuando se alcance un acuerdo o cuando sea imposible alcanzar un acuerdo.

El periodo de consultas se puede sustituir, por acuerdo entre empresa y comisión negociadora, por una mediación o un arbitraje.

La Inspección de Trabajo y la Autoridad Laboral

Resulta clave atender y vigilar la documentación y los plazos establecidos, por lo que la presencia de asesores/as sindicales y jurídicos y la especial atención al contenido y las formas nos brindaran herramientas para el establecimiento de estrategias.

Actualmente no es necesario que la Autoridad Laboral autorice los despidos colectivos, pero si vigila que se cumpla la normativa y que no exista un fraude, teniendo que entregarle la empresa toda la documentación. La *Autoridad Laboral* puede realizar advertencias y la comisión negociadora puede realizarle consultas

la presencia de asesores/as sindicales y jurídicos y la especial atención al contenido y las formas nos brindaran herramientas para el establecimiento de estrategias de impugnación

y solicitudes durante el periodo de consultas.

La *Autoridad Laboral* pedirá un informe a la *Inspección de Trabajo*, que tiene un plazo de 15 días para presentarlo. Igualmente informará al *Servicio Público de Empleo*, para que vigile que no haya un intento de cobrar fraudulentamente prestaciones por desempleo.

La representación de los/as trabajadores/as pueden en cualquier momento, presentar un escrito a la Autoridad Laboral sobre las cuestiones que surjan en la tramitación del despido colectivo.

¿Qué se puede negociar en el periodo de consultas?

El periodo de consultas, en teoría, está destinado a evitar o reducir los despidos, o en su caso pactar mejores medidas sociales. Lo que se puede negociar en cada periodo de consultas depende de la situación concreta de la empresa, el tamaño de la plantilla, las circunstancias de la plantilla, y también en función de la capacidad de presión que se pueda ejercer desde el conflicto colectivo y su acción sindical, como una huelga indefinida, piquetes, acciones de comunicación y denuncia... Pero algunas de las situaciones que se puede negociar son:

- Evitar cualquier despido
- Intentar excluir algún colectivo entre los elegidos para los despidos (embarazadas, trabajadores/as con más edad, madres solteras...)
- Pactar una indemnización superior a la mínima legal
- Acordar planes de prejubilaciones para los/as trabajadores /as cercanos a la edad de jubilación
- Acordar complementos a la prestación por desempleo

- Pactos de reingreso preferente en la empresa en caso de futuras contrataciones
- Reincorporaciones en empresas del grupo
- Modificaciones de las condiciones de trabajo
- Movilizaciones geográficas en otras sedes de la empresa...

Los objetivos sindicales y sociales de la CNT van encaminados a evitar cualquier despido, ya que la viabilidad de la empresa debe tener en cuenta no solo los beneficios económicos de la dirección empresarial.

Medidas especiales de los despidos colectivos

Hay medidas específicas que se pueden dar dependiendo del caso:

- Si el despido colectivo afecta a más del 50% de la plantilla, se tendrá que informar en el periodo de consultas de la venta de bienes de la empresa.
- Si se despide a más de 50 trabajadores/as, la empresa tendrá que hacer un plan de recolocación externa, con una empresa de recolocación autorizada, con una duración mínima de 6 meses.

- Si la empresa despide a trabajadores/as con 55 años o más años (que no sea mutualistas antes del 01/01/1967) deberá pagar las cuotas de un *Convenio Especial con la Seguridad Social*.
- Si se despide a trabajadores/as con 50 o más años, la empresa tendrá que hacer una aportación económica al *Tesoro Público*.

¿Cómo puede acabar el periodo de consultas?

El periodo de consultas puede acabar con acuerdo o sin acuerdo.

La empresa tiene que comunicar a la *Autoridad Laboral* como ha finalizado:

- a) En caso de que haya acuerdo, este debe de ser adoptado por la mayoría de los representantes de los trabajadores, y que a su vez representen a la mayoría de los/as trabajadores/as (para el caso de varios centros de trabajo). Si hay acuerdo, se presumirán que las causas del despido colectivo alegadas por la empresa existen. Y se entregará una copia del acuerdo a la *Autoridad Laboral*.

un acuerdo legitima el despido colectivo, dificulta su posterior impugnación para decretarlo nulo

- b) Si no hay acuerdo, la empresa puede tomar la decisión de realizar el despido colectivo de forma unilateral, informando a la comisión y a la *Autoridad Laboral* de la medida adoptada y sus condiciones.

La empresa tiene un plazo 15 días para tomar la decisión, tanto con acuerdo como sin acuerdo, a contar desde la última reunión; pasado ese plazo, el procedimiento de despido colectivo caduca, y la empresa no podrá despedir (aunque si podrá empezar un nuevo procedimiento).

En el Convenio Colectivo pueden venir indicados otros colectivos con prioridad de permanencia, o puede haberse pactado en caso de finalizar con acuerdo.

Es importante resaltar que un acuerdo legitima los motivos para la realización del despido colectivo, se

hayan demostrado o no, por lo que haría complicada su impugnación.

¿Qué indemnización corresponde por despido?

La indemnización mínima que le corresponde a cada trabajador/a despedido/a es de 20 días por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.

No se puede negociar una indemnización inferior; pero en el periodo de consultas se puede pactar una indemnización superior.

En caso de finalizar el periodo de consultas con acuerdo, y haberse pactado una indemnización superior, la empresa estará obligada a pagar la indemnización pactada.

¿Cómo tiene la empresa que comunicar los despidos?

La empresa tiene que comunicar individualmente a cada trabajador/a su despido, con una carta de despido, dando un preaviso de 15 días, y pagando la indemnización que se haya pactado.

Es necesario que hayan pasado al menos 30 días desde que se abrió el periodo de consultas y la fecha de efectos del despido.

pueden demandar colectivamente quienes no hayan firmado el acuerdo y tengan la condición de representantes de los/as trabajadores/as

¿Se puede demandar?

Si, se puede demandar tanto colectivamente como individualmente.

La comisión negociadora, si no ha habido acuerdo, puede demandar colectivamente e impugnar el despido colectivo en su conjunto, para que se anule la totalidad de los despidos.

Igualmente, pueden demandar colectivamente quienes no hayan firmado el acuerdo y tengan la condición de representantes de los/as trabajadores/as, entre ellas las secciones sindicales de la CNT.

El/la trabajador/a individualmente puede demandar su despido concreto. En el caso de haber una demanda colectiva, el procedimiento individual se paralizará.

El plazo para demandar es de 20 días hábiles.

La Autoridad Laboral puede impugnar los acuerdos cuando considere que son fraudulentos.

¿Qué puede hacer una sección sindical en un despido colectivo?

En el caso de que en la empresa haya comité y el periodo de consultas se vaya a realizar entre la empresa y el comité, se podrá pedir presencia en la mesa negociadora, con voz pero sin voto, en caso de tener implantación suficiente en el ámbito del conflicto (empresa o centro de trabajo).

Si en la empresa no existe comité, y se va a elegir una comisión de representantes, será importante conseguir que algún miembro de la sección salga elegido en dicha comisión, para poder así participar en el periodo de consultas, con voz, pero sin voto.

Además, en caso de implantación suficiente se podrá impugnar judicialmente el despido colectivo.

En caso de no llegar a acuerdo y quedar demostrada la falta de buena fe negociadora y alternativas no

si no conseguimos presencia en el proceso de consultas, pondremos en marcha vías de acción sindical como concentraciones o huelgas

asumibles por las/os trabajadoras/es, solo queda la posibilidad de realizar la acción sindical y la apertura del conflicto que puede tener medidas como la huelga.

Además, si no conseguimos presencia en el proceso de consultas, la sección sindical y el conjunto de trabajadores/as al no formar parte de este se abren otras vías de actuación sindical, habilitando desde un primer momento el proceso de conflicto y huelga, que hará que aumente la presión y la capacidad de negociación de todas/os las/os trabajadoras y posibilitando acuerdos de fin huelga que finalicen el proceso de despido colectivo.

La presencia de miembros/as de la sección sindical, es clave para establecer las estrategias y acciones.

Esta importancia permitirá:

- Atender a los defectos de forma, plazos y la documentación del despido colectivo y por lo tanto, tener los elementos probatorios para un posible impugnación.
- Comprobar la motivación real del despido colectivo que nos permitiera posibles.
- Impugnaciones, ya que muchas de las medidas colectivas esconden procesos financieros, acaparamiento de beneficios o descapitalización, además de malas prácticas que pueden incluir responsabilidades legales para la administración y la propiedad de las empresas.
- Evitar procesos de pactos individuales entre empresas y otros/as miembros de la comisión que no atiendan a las necesidades de todas/os las/os trabajadoras/es.
- Conseguir información que permita estrategias y posibles procesos de decisión grupales y asamblearios, basados en la confianza mutua.

las secciones sindicales de CNT con implantación suficiente pueden impugnar el despido colectivo

- Comprobar la buena fe negociadora de la empresa para en caso de no existir establecer.
- Procesos sindicales como la huelga u otras acciones de carácter sindical.

**CUENTA CON
TU SINDICATO,
CUENTA CON
CNT**

📍 Carrera 65, Vitoria-Gasteiz

📞 688 861 364

✉ vitoria@cnt.es

🌐 vitoria.cnt.es/es

📷 @cntgasteiz

📘 CNTVitoriaGasteizCNT

🐦 @CNTVitoria



Vitoria-Gasteiz



Carlos Martín-Homer©



**unir fuerzas entre
todos/as los/as
trabajadores/as para
frenar los despidos
por medio de la sección
sindical y la solidaridad
del sindicato**



4. DESPIDO COLECTIVO POR FUERZA MAYOR

¿Cuándo hay fuerza mayor?

Existe *fuerza mayor* cuando se da una situación imprevisible e inevitable, que sucede excepcionalmente. Es una situación que no depende del ser humano para poder evitarse o anticiparse. Puede ser un terremoto, una pandemia, un tsunami, riadas o incendios catastróficos...

La existencia de esta causa de fuerza mayor la tiene que constatar la *Autoridad Laboral*.

Procedimiento

Cuando una empresa necesita hacer un despido colectivo por fuerza mayor deberá de comunicar esta decisión a la representación de los/as trabajadores/as, y presentar una solicitud de despido colectivo por este motivo a la *Autoridad Laboral*, junto con los medios de prueba que considere.

La *Autoridad Laboral* estudiará la existencia o no de *fuerza mayor*, pidiendo un informe a la Inspección de Trabajo, y en el plazo de 5 días autorizará o no el despido colectivo. Si la *Autoridad Laboral* autoriza, corresponde a la empresa decidir los despidos, debiendo informar a la representación de los/as trabajadores/

si la empresa pretende realizar un despido por fuerza mayor, deberá comunicar esta decisión a la representación de los/as trabajadores/as

as, a la *Autoridad Laboral* y a los/as propios/as trabajadores/as despedidos/as. Estos despidos pueden tener fecha retroactiva, desde que existe la existencia de la *fuerza mayor*.

La *Autoridad Laboral* puede decidir que el FOGASA (Fondo de Garantía Salarial) pague toda o parte de la indemnización de los/as trabajadores/as.

Si la Autoridad Laboral no constata la existencia de fuerza mayor, denegará el despido colectivo. Ante esta denegación la empresa podrá recurrirla o podrá hacer un despido por causas objetivas o adoptar medidas menos gravosas.

Medidas especiales

Siempre que la empresa no esté en concurso de acreedores, si hay trabajadores/as afectados/as con 55 años o más, la empresa tendrá que abonar las cuotas de un convenio especial con la *Seguridad Social* de estos/as trabajadores/as.

Si la empresa no está en concurso de acreedores, y si el despido colectivo afecta a más de 50 trabajadores/as, la empresa tendrá que ofrecer un plan de recolocación externa, de mínimo 6 meses.

Y en el caso de despedir a trabajadores/as de 50 o más años, deberán de hacer una aportación económica al Tesoro Público.

¿Se puede demandar?

Si, se puede demandar judicialmente en el plazo de 20 días. Puede demandarse tanto por la representación de los/as trabajadores/as como por los/as trabajadores/as afectados/as individualmente.

¿Qué puede hacer una Sección Sindical de CNT?

Si la sección sindical tiene implantación suficiente en la empresa puede

la sección sindical de CNT puede presentar alegaciones ante la *Autoridad Laboral*

presentar un escrito de alegaciones a la *Autoridad Laboral* para que lo considere y tenga en cuenta a la hora de autorizar o no el despido.

Igualmente, en caso de tener implantación suficiente, podrá impugnar judicialmente el despido colectivo si considera que no existen las causas de *fuerza mayor*.



5. ¿QUIÉN ES LA AUTORIDAD LABORAL EN CADA DESPIDO COLECTIVO?

Para saber quién es la *Autoridad Laboral* competente en caso de despido colectivo, dependerá de los centros de trabajo afectados:

Será la Comunidad Autónoma si:

- Todos los centros de trabajo afectados están en una misma C.A.
- Cuando los centros de trabajo estén en dos o más Comunidades Autónomas, pero el 85% de la plantilla está en una misma C.A. y haya trabajadores/as afectados/as en esa C.A.

Será el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social si:

- Afecta a más de un centro de trabajo en más de una Comunidad Autónoma, y no hay una C.A. que incluya al 85% de la plantilla.



6. DESPIDO COLECTIVO DE UNA EMPRESA EN CONCURSO DE ACREEDORES

Un *ERE concursal* es similar a un despido colectivo objetivo, con las siguientes diferencias:

- Prima la *Ley concursal*, aplicándose la normativa laboral para todo lo que no esté contemplado en la primera.
- Al encontrarse la empresa en situación concursal las posibilidades de negociar no son tan amplias como un *ERE objetivo* no concursal.
- Lo pueden solicitar la empresa deudora, la administración concursal o la representación de los/as trabajadores/es.
- Tiene que comunicarse el inicio y el acta final del *ERE* al juzgado del concurso, sea con acuerdo o no.
- Es el juzgado de lo mercantil quien se lo comunica a la *Autoridad Laboral* y quien solicita el informe sobre la medida propuesta por la empresa a la representación de los/as trabajadores/as.
- En la mesa de negociación también estará presente la administración concursal.
- El encargado de resolver el *ERE* es el Juzgado de lo Mercantil.

Qué pasa si la empresa estaba tramitando un ERE y, mientras se acuerda la declaración de concursal

Si la empresa estaba en el período de consultas de un ERE y, durante su tramitación el juzgado mercantil dicta la declaración del concurso, debe comunicarse a la *Autoridad Laboral* para que remita todas sus actuaciones al juzgado del concurso.

Las actuaciones administrativas realizadas hasta ese momento no pierden su validez.

En el plazo de los tres días siguientes, la secretaría judicial citará a comparecencia a la administración concursal, el deudor y a la representación legal de la empresa, para que se expongan y justifiquen la necesidad de continuar con la tramitación del *ERE*, conforme a la *Ley Concursal*.

El acta final de las negociaciones se comunicará al juzgado de lo mercantil para que resuelva y dicte una resolución.

Y si ya se hubiera acta final del ERE y se declara el concurso de acreedores

Si en el momento de declararse el concurso, la empresa ya hubiera comunicado a la Autoridad Laboral la decisión adoptada por la mesa de negociación o ya hubiera resolución de la autoridad autorizando el *ERE*, la declaración de concurso ha de ser comunicada a la *Autoridad Laboral*.

La administración concursal será la encargada de llevar a cabo las medidas adoptadas en el *ERE*.

¿Se puede impugnar un ERE acordado por el juzgado de lo mercantil?

El *ERE concursal* se puede impugnar por los/as representantes de los/as trabajadores/as que hayan votado en contra de la decisión de la empresa, mediante recurso de Suplicación ante el *Tribunal Superior de Justicia* de la Comunidad Autónoma donde se encuentre dicho Juzgado del concurso.

También se puede impugnar individualmente si no se han tenido en cuenta las condiciones laborales de la persona afectada, como no reconocer su antigüedad correcta o la retribución acordada o establecida

el ERE concursal se puede impugnar por la representación de los/as trabajadores/as que hayan votado en contra o por las secciones sindicales con implantación

en el convenio colectivo para las funciones que desempeña.

Normativa: _____
Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la *Ley del Estatuto de los Trabajadores*

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

Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, en vigor hasta el día 31/08/2020, derogada por *Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo*, por el que se aprueba el texto refundido de la *Ley Concursal*, en vigor desde el día 01/09/2020

7. DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN

La Ley que regula el derecho de los/as trabajadores/as a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales, es la *Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical*.

La norma básica blinda los derechos fundamentales de los/as trabajadores/as y las organizaciones sindicales, como son:

- El derecho a fundar sindicatos sin autorización previa.
- El derecho a afiliarse al sindicato de su elección.
- El derecho de los/as afiliados/as a elegir libremente a sus representantes dentro del sindicato.
- El derecho a la actividad sindical. Los sindicatos tienen derecho a la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, lo que comprende el derecho de huelga y el planteamiento de conflictos individuales y colectivos.



La CNT desarrolla su actividad en la empresa mediante la:

- Constitución de secciones sindicales entre el conjunto de afiliados/as a una misma empresa o grupo de empresas.
- La independencia absoluta de cualquier otro organismo político o institucional y la autogestión e independencia económica.
- Participar en igualdad de condiciones entre todos/as los/as afiliados/as en la toma de decisiones.
- Convocar y celebrar asambleas, recaudar cuotas, acceder y ser participes en la negociación de convenios para su mejora, distribuir información sindical, evaluar riesgos laborales, implementar medidas de igualdad, etc...
- Planificar estrategias de presión y negociación para alcanzar demandas y reivindicaciones.
- Promover la solidaridad y el apoyo mutuo entre todos/as los/as trabajadores/as.

CNT Cemusa©





Carlos Martín-Homer©



¡se puede, se debe,
luchar contra los ERE's!



8. DERECHO A HUELGA

En cuanto al derecho de huelga, este se puede convertir en un aliado clave en los procesos de despido colectivo. Ya sea por una situación en el proceso de consultas insostenible ante las abusivas propuestas de la empresa o ante la falta de presencia de la sección sindical de la CNT en el periodo de consultas, un proceso de huelga, además de un conflicto colectivo que nos va a permitir defender nuestros intereses y el mantenimiento del empleo, también supondrá un proceso de apoyo mutuo y organización, que puede generar la fuerza necesaria para plasmar acuerdos beneficiosos a través de las negociaciones para el fin de la huelga. Esta debe estar acompañada de las acciones sindicales necesarias para incrementar el poder de negociación de las todas las personas trabajadoras.

La huelga debe estar convocada legalmente, ya que una huelga ilegal iría en contra de los intereses de las/os trabajadoras/es y de la consecución de acuerdos ventajosos en procesos como los despidos colectivos. Esto supone que el proceso debe estar acompañado por el sindicato y las asesoras sindicales y jurídicas necesarias para respetar el proceso.

la huelga es una herramienta fundamental para alcanzar objetivos y mejoras laborales

Consulta en tu sección sindical y afiliate para ejercer el apoyo mutuo necesario entre el conjunto de trabajadores/as. La huelga se debe planificar para hacer que los objetivos sean alcanzables y suponga un proceso de movilización, antes y durante la huelga, con procesos de información a las personas trabajadoras.

Planificación, tramites y requisitos, hace necesario que nos afiliemos, nos organicemos y trabajemos juntas/os para alcanzar objetivos y conquistas laborales.

▶ a la hora de hacer huelga, recuerda:

1

¿Debo avisar a la empresa si voy a hacer huelga?

No, en ningún caso. La pregunta de la empresa sobre si vas a hacer huelga no tiene que ser respondida, de hecho, en determinados derechos puede ser considerada vulneradora del derecho a huelga, para la cual habrá que estar al caso concreto (supuestos en los que se pueda entender que el hecho de preguntar supone una coacción, que interfiera en la voluntad de hacer la huelga, etc). Pero tú nunca estas obligado/a responder.

2

¿Puede la empresa tomar represalias por el ejercicio del derecho a huelga?

No. Cualquier represalia supondría la nulidad de la sanción o despido, al tratarse del derecho a un ejercicio fundamental. Además, supone la imposición de sanciones administrativas y, en determinados casos, penales.

3

¿Qué pasa si la empresa incumple la ley toma represalias?

Como en todos los ámbitos laborales, que la empresa tenga prohibida la ejecución de represalias no significa que no las tome. Si toma represalias, especialmente en caso de despido, debes acudir al sindicato. El despido será nulo, pero para acreditarlo habrá que probar la motivación del mismo en el ejercicio del derecho a huelga, es decir, que has sido despedido/a por haber ido a la huelga. La empresa interará alegar una causa diferente como pantalla.

4

¿Si me despiden o sancionan, ¿qué debo hacer?

No firmar nada. Firmar un finiquito implica la renuncia a acciones. Acude inmediatamente al sindicato porque los plazos son breves. Ponte en contacto con nosotros/as.



5

¿Puede la empresa sustituirme en mis funciones?

No, son ilegales tanto el esquirolaje externo (emplear trabajadoras externas al centro de trabajo), interno (suplir a las huelguistas mediante cambio de funciones o puesto de trabajo de otras trabajadoras) y tecnológico (relevo por medios automáticos).



7

¿Debo cumplir los servicios mínimos?

Sí, debes ser escrupulosa en el cumplimiento de servicios mínimos, si eres una de las designadas por la empresa para ello. Es la empresa la que te informará de tal afectación y del desarrollo de tales servicios.

6

¿Qué consecuencias tiene el ejercicio del derecho de huelga en la cotización a la Seguridad Social y en mi retribución salarial?

Durante la huelga no se cotiza a la Seguridad Social y el contrato queda en suspenso, por lo que se te descontarán de las retribuciones los días de huelga y la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias.

No se descontará la parte proporcional de vacaciones, ni festivos, ni descansos semanal, ni plus de asistencia y puntualidad (este último puede ser modulado en los convenios colectivos del sector).

8

¿Puedo hacer huelga en período de prueba?

Si, durante el período de prueba tienes los mismos derechos laborales, excepto el de libre desistimiento. Pero tal desistimiento libre tiene terminos y no puede vulnerar derechos fundamentales, de modo que el desistimiento motivado por el derecho al ejercicio de huelga es nulo y la empresa tendría que readmitirte.

ASESORÍA SINDICAL Y JURÍDICA

con cita previa contactando
a través del correo electrónico
sindical@vitoria.cnt.es

ASESORÍA ONLINE

rellena este formulario y nos
pondremos en contacto contigo:

vitoria.cnt.es/asesoria-laboral

o por correo electrónico a:

sindical@vitoria.cnt.es





AFILIATE AL SINDICATO

de lunes a viernes de
19:00h a 21:00h

afiliación online:

para afiliarte online rellena
y envía este formulario de
afiliación en:

vitoria.cnt.es/ficha-de-afiliacion-online

o escríbenos al correo:

vitoria@cnt.es

LA LUCHA
N CNT

AJO

Byron Maher©

el sindicato que nos defiende



CNT Vitoria-Gasteiz

Correría 65 bajo, 01001 Vitoria-Gasteiz

688 861 364

vitoria@cnt.es

945 28 29 74

vitoria.cnt.es