

EDITORIAL
**EL RODAJE EN ESPAÑA DE LOS DESPIDOS COLECTIVOS: ACIERTOS Y
DISFUNCIONES**

Ricardo Bodas Martín

Presidente de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional

La finalidad legítima del despido colectivo es la adaptación razonada y proporcionada de la plantilla de las empresas, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, a las exigencias del mercado y a los requerimientos de la demanda, mediante la mejora de su competitividad. El empresario está obligado, antes de ejecutar la medida, a promover un período de consultas con la RLT, en el que debe constatar la concurrencia y la adecuación entre la medida propuesta y la intensidad de las causas, para negociar, a continuación, si cabe evitar el despido, reducir sus efectos o aliviar sus consecuencias para los trabajadores. Para alcanzar esos objetivos, la RLT debe disponer en tiempo útil de la información pertinente, de manera adecuada y suficiente, teniéndose presente que los períodos de consultas deben concluir en plazos perentorios.

La jurisprudencia ha contribuido en este período a garantizar la seguridad jurídica en la tramitación de estas medidas, puesto que ha resuelto sus aspectos más conflictivos: la composición de la comisión negociadora, especialmente polémica en empresas complejas, la identificación de la documentación pertinente, sus requisitos y cargas probatorias, así como la propia negociación y su sumisión a las exigencias de buena fe, anudada necesariamente a la consecución de los fines del período de consultas. Se ha despejado también, que la justificación de las medidas requiere, además de acreditar la concurrencia de causas, demostrar que se adecúan de manera razonable y proporcionada a la intensidad de las mismas, cuyo control corresponde al poder judicial.

La media de acuerdos, alcanzados en los períodos de consultas, arroja un resultado excepcionalmente positivo, puesto que se alcanzó un resultado del 93% de acuerdos (87, 97% en 2017), lo que permite concluir aparentemente que la reforma ha alcanzado esencialmente sus objetivos. La realidad demuestra, por el contrario, que el 100% de los despidos colectivos, concluidos con acuerdo y refrendados, incluso, por la mayoría de afectados, son impugnados con un objetivo común: la nulidad del despido.

En efecto, la experiencia demuestra, que en la mayoría de períodos de consultas no se debate, en primer lugar, sobre la concurrencia de causas, ni sobre su intensidad en relación con las medidas propuestas, sino que se dedica la mayor parte del tiempo a discutir interminablemente sobre la pertinencia o impertinencia de documentación

complementaria reclamada por la RLT, sin que dicha reclamación se vea satisfecha nunca, aunque se hayan aportado cientos de documentos para la negociación. La consecuencia inevitable es que no se negocia efectivamente o se hace de manera superficial e improvisada, sin que propuestas y contrapropuestas se cuantifiquen normalmente, lo cual imposibilita, en la práctica, constatar la adecuación y equilibrio de las mismas y si van a contribuir o no a la mejora de la situación empresarial.

Este modelo de negociación trae causa en una práctica sindical generalizada, según la cual se pretende sentar bases para que, si no se alcanza acuerdo satisfactorio, se pueda impugnar el despido y conseguir su nulidad. En algunos modelos sindicales, el único objetivo perseguido, vista la experiencia reiterada, es conseguir la nulidad del despido, puesto que nunca suscriben acuerdos, aunque la solicitud indiscriminada de documentación provoca, a su vez, una competencia desmedida para el acopio de documentación complementaria, que desplaza la negociación efectiva.

Las razones objetivas, que incentivan esas malas prácticas, traen causa en la inexistencia de confianza mutua entre las partes, originada precisamente por la ausencia de procesos de información y consulta, previos a la actualización de las causas, en las que las empresas informen lealmente a la RLT sobre su evolución económica y productiva, así como las innovaciones tecnológicas u organizativas posibles, que les permita conocer de antemano cuáles son los problemas de la empresa y su evolución futura. Es necesario, por tanto, cambiar decididamente de cultura en esta materia, porque la anticipación de la información y consulta constituyen una condición previa para el éxito de los procesos de reestructuración y adaptación de las empresas a las nuevas condiciones y contribuirán a fomentar un clima de confianza mutua, que promueva la participación de los trabajadores en la marcha y el futuro de la empresa y fortalecer su competitividad.

Si la RLT dispone en frío de la información mencionada y se le permite influir en la toma de decisiones empresariales, mediante su consulta anticipada, cuando se promuevan despidos colectivos, podrá ordenarse y racionalizarse la aportación de documentación complementaria para su fin legítimo, que no es conseguir, a toda costa, la nulidad del despido, sino contribuir realmente a que el período de consultas alcance sus fines.

Sería necesario, por tanto, que las empresas entreguen la documentación legal y reglamentaria al anunciar a la RLT su intención de promover el despido colectivo y no al iniciarse el período de consultas, puesto que dicho adelanto permitirá que la RLT identifique el primer día de consultas qué documentación complementaria requiere, de manera que en la siguiente reunión se satisfaga o se deniegue motivadamente por la empresa, cerrándose dicho capítulo para dedicarse, a continuación, a la negociación

efectiva. Conviene precisar aquí, que la solicitud de documentación complementaria, al igual que cualquier otra intervención en el período de consultas, está sometida al principio de buena fe, asociado necesariamente a la consecución de los fines del período de consultas, de manera que debería solicitarse por la mayoría de la RLT, puesto que solo la mayoría está en condiciones de suscribir el acuerdo. Lamentablemente, la práctica normal es la solicitud de múltiple e ilimitada documentación por cada sindicato, sea cual fuere su representatividad en la comisión que, en la mayoría de las ocasiones no se utiliza después, lo cual indicia que su objetivo no es la consecución de acuerdos, sino la búsqueda de supuestos déficits en la documentación, que faciliten la nulidad del despido.

Sucede lo mismo con la negociación de propuestas y contrapropuestas, donde se ha impuesto un modelo de negociación plural, en el que cada sindicato, fuere cual fuere su representatividad, presenta sus propias propuestas, sin consensuarlas con los demás, ni cuantificarlas normalmente y obliga a la empresa a multiplicarse para darles respuesta, sin que ese esfuerzo sirva a las finalidades perseguidas. Parece necesario, por tanto, modificar esas pautas de comportamiento, reñidas con la finalidad del período de consultas, porque desordenan la negociación e imposibilitan que se den respuestas motivadas desde la empresa, entendiéndose como tales las que cuantifican las medidas alternativas, que es el presupuesto necesario para comprobar si se adecúan o no a las circunstancias económicas, técnicas, organizativas o de producción de la empresa.

Se impone, por tanto, un cambio de modelo de negociación, orientado a que la consulta alcance sus fines, lo que obliga a recuperar la confianza entre las partes, mediante procesos de información y consulta anticipada, que simplifiquen la fase informativa de las consultas y posibiliten que la negociación, cuando se actualicen las causas, sea efectiva desde el primer momento, centrándose precisamente en constatar su existencia y su intensidad, para evitar, en lo posible, el despido, o el número de afectados o mejorar sus consecuencias, para lo cual sería oportuno que la negociación colectiva al máximo nivel buscara fórmulas para protocolizar estas negociaciones de manera ordenada y racional, que asegure, además, la viabilidad de las empresas y la pervivencia de todo el empleo posible.