

LA CONFLICTIVA NEGOCIACIÓN DE UN PROCESO DE DESPIDO COLECTIVO EN LOS ENTORNOS INDUSTRIALES

Cualquier abogado Laboralista o Director de RRHH es conocedor de que la negociación colectiva en los entornos industriales es siempre compleja. Desde la negociación de un plan de igualdad pasando por la negociación de un Convenio Colectivo, cualquiera de estos escenarios de negociación tiene una dificultad añadida, debido lógicamente a la histórica y fuerte sindicalización de dichos entornos. Esta complejidad se hace extrema cuando las medidas a negociar son traumáticas para las personas trabajadoras, como es el caso de una modificación sustancial de condiciones de trabajo, una inaplicación de convenio, o como se en el supuesto hoy analizado un procedimiento de despido colectivo.

En el caso hoy estudiado, La Empresa –una planta de impresión- planteó en el mes de noviembre de 2024 un procedimiento de despido colectivo por causas económicas, organizativas y productivas, argumentando una situación de perdidas insostenibles para la misma y la necesidad de eliminar una rama de negocio que ya no era rentable dentro de la Empresa.

Los sindicatos participantes en la negociación del despido colectivo por parte del Comité de Empresa eran ni más ni menos que el sindicato Solidaridad de los Trabajadores Vascos de aquí en adelante ELA (sindicato arraigado y con un amplio espectro de afiliación en el País Vasco) y el sindicato Comisiones Obreras, de aquí en adelante CCOO. Esta representación se trasladaba en un Comité de Empresa compuesto por 9 miembros siendo que la mayoría del Comité de Empresa era ostentada en este caso por los miembros de ELA.

Con la medida planteada encima de la mesa de negociación, la conflictividad laboral en este caso estaba servida. Desde el primer momento, los sindicatos movilizaron a sus respectivos afiliados, convocando huelgas en distintos lapsos temporales en el caso de CCOO, o en su con defecto la convocatoria de una huelga de carácter indefinido en el caso de ELA, ya que, como sabido, cuentan con la denominada “caja de resistencia” es decir, los trabajadores perciben un importe económico estando de huelga que es abonada por el propio sindicato.

Asimismo se realizaban concentraciones de la plantilla con carácter regular en distintas ubicaciones de manera regular.

En este escenario de tensión, La Empresa y la Representación legal de los trabajadores mantuvieron más de 11 reuniones durante los meses de noviembre y diciembre de 2024-, en las que la Empresa y cada representación sindical (ELA por un lado y CCOO por otro) hicieran sus propuestas diversas propuestas en aras a alcanzar un acuerdo. Si lo anterior no fuera suficiente, se mantuvieron además varias reuniones conjuntas ante la Inspección de Trabajo y el órgano de solución de conflictos-PRECO- para tratar de avanzar y alcanzar un acuerdo, siendo que como es sabido, la Inspección puede asumir funciones de mediación en este tipo de casos.

Tras ese arduo y en parte beligerante proceso de negociación, en el mes de diciembre de 2024 estando las partes muy cercanas a alcanzar un acuerdo (o al menos eso creía la Empresa), la negociación saltó por los aires y la mesa negociadora quedó rota, todo ello motivado por la petición de parte de la representación sindical de ELA de que todo el expediente de despido colectivo se basara únicamente en adscripciones voluntarias de la plantilla que estuviera interesada en su salida.

Ante dicha situación, la Empresa valoró que en ese momento que no podía asumir las condiciones planteadas por parte de la mayoría de la representación sindical, dado el posible riesgo para la producción Empresarial con lo que toma la decisión de proceder a ejecutar los despidos sin acuerdo con fecha de efectos del 31 de diciembre de 2024 con las condiciones establecidas en el artículo 51 del Estatuto de los trabajadores, es decir un indemnización de 20 días con el tope de 12 mensualidades, sin ningún tipo de mejora de condiciones de las que habían sido puesto encima de la mesa a lo largo de la negociación.

A este respecto, debe tenerse en cuenta que El informe de la que la inspección debe emitir con carácter preceptivo resultó favorable a la Empresa.

Una vez ejecutado el proceso de despido colectivo sin acuerdo, cada parte de la representación sindical (ELA por un lado y CCOO por otro) plantearon sendas demandas ante la Sala de Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco solicitando la nulidad del despido colectivo o subsidiariamente la improcedencia del mismo, argumentando entre otras cuestiones; falta de información suficiente; posible grupo patológico de Empresas o vulneración del derecho a la huelga.

Posteriormente, en el mes de marzo de 2025 y ante la propia recomendación de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco donde habían recaído sendas demandas de conflicto colectivo, La Empresa y el Comité de Empresa acudieron de nuevo

al organismo de mediación extrajudicial de conflictos (PRECO) , donde ambas partes tomaron la decisión de volver a abrir la vía de negociación para tratar de conseguir finalmente las mejores condiciones para la salida de la plantilla afectada.

Finalmente en el mes de abril de 2025 y tras varias reuniones en el seno de la mesa negociadora del procedimiento de despido colectivo, que recordemos, ya había sido ya ejecutado por la Empresa y por tanto era un proceso ya cerrado y presentado ante la Autoridad Laboral, la parte sindical y la parte Empresarial consiguieron alcanzar finalmente un acuerdo.

Dicho acuerdo se materializa jurídicamente de la siguiente forma: la Empresa, dentro del despido colectivo ya ejecutado y presentado ante la Autoridad Laboral, debía modificar dicho expediente y (i)despedir a personas trabajadoras no afectadas inicialmente por las salidas, (ii) readmitir en cambio a personas trabajadoras que habían sido despedidas en el mes de diciembre de 2024 con la aplicación de dicha medida colectiva, y (iii) la aplicación, dentro de ese mismo expediente, de un expediente de regulación de empleo temporal a toda la plantilla por un periodo de 2 años a contar desde la firma del acuerdo.

Como puede verse con el devenir ese proceso, la negociación en estos entornos industriales es estratégica y jurídicamente muy compleja, siendo que la tanto la Empresa como los Sindicatos participantes en la negociación deben poner todo su empeño en que las personas trabajadoras sean lo más importante en el proceso y no alargar innecesariamente un proceso negociador para no perjudicar ni a la producción Empresarial ni a la propia plantilla.



PALOMA MARTÍNEZ VILA

ABOGADA LABORALISTA Y DIRECTORA DE RR.HH.

