

## **Asesoría Jurídico-Laboral CEC**

- **Umbrales numéricos para acudir al despido colectivo frente al despido objetivo individual**
- **Registro y comunicación de la Jornada de los Trabajadores a Tiempo Parcial. Obligaciones de la Empresa**

A Coruña, Julio 2015



## **UMBRALES NUMERICOS PARA ACUDIR AL DESPIDO COLECTIVO FRENTE AL DESPIDO OBJETIVO INDIVIDUAL**

Ante la reciente sentencia del TJUE que "modifica" el criterio del umbral de amortizaciones para tramitar las mismas como despido colectivo y no como despidos individuales (criterio ya acogido por una STSJ del País Vasco) consideramos necesario remitir la presente nota puesto que se supone un cambio importante en la referencia a tomar en cuenta al pasar de utilizar la empresa al centro de trabajo.

El artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores establece que el módulo que determina cuándo los despidos por causas objetivas deben de realizarse individualmente o de forma colectiva es el número total de trabajadores de la empresa, computando, pues, globalmente, a tales efectos, los de todos los centros de trabajo; Literalmente establece:

A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

La reciente sentencia del TJUE de fecha 13 de mayo de 2015 señala que es contraria a la Directiva 98/59/CE la definición del despido colectivo que introduce como única unidad de referencia la empresa y no el centro de trabajo cuando por la aplicación de este criterio se obstaculiza el procedimiento de información y consulta establecido en la Directiva, cuando, de haberse utilizado como unidad de referencia el centro de trabajo, los despidos habrían debido calificarse de despido colectivo.

### **Aportamos un caso práctico teórico a efectos ilustrativos**

Una empresa emplea a 250 trabajadores repartidos en 2 centros de trabajo uno con 100 y otro con 150 trabajadores. La empresa decide despedir por causas económicas a 13 de los trabajadores que prestaban sus servicios en el centro que empleaba a 100 trabajadores.

¿Debe tramitarse a través del procedimiento del despido colectivo?

Según el ET art.51 "El despido es colectivo si afecta en un periodo de 90 días al menos al siguiente número de trabajadores:

- 10 trabajadores, en empresas con menos de 100;
- 10% de los trabajadores, en empresas de entre 100 y 300;
- 30 trabajadores, en empresas con más de 300;
- la totalidad de la plantilla, en empresas con más de 5 trabajadores, cuando exista cese total de su actividad."

La definición de la unidad de referencia a efectos de la consideración de un despido colectivo es trascendental porque la utilización de un criterio u otro puede llevar a resultados diferentes.

1- La empresa como unidad de referencia (TS 18-3-2009)

Si tomamos como unidad de referencia la empresa, se debe comparar el número de trabajadores afectados con el número de trabajadores del conjunto de la empresa.

La empresa ocupa a 250 trabajadores y el número de trabajadores afectados (13) no alcanza el 10% de los trabajadores de la empresa que ascendería a 25 ( $250 \times 10\%$ ).

Adoptando este criterio el despido no sería colectivo y el empresario no tendría la obligación de abrir un período de información y consultas con los trabajadores.

2- El centro de trabajo como unidad de referencia (TJUE 13-5-15)

Teniendo en cuenta el número de trabajadores del centro de trabajo afectado (100) el despido debe ser considerado como colectivo porque afecta a más del 10% de su plantilla (13 trabajadores). Por ello se debe tramitar conforme al procedimiento establecido para este tipo de despidos que incluye un período de información y consultas con los trabajadores.

## **REGISTRO DE COMUNICACIÓN DE LA JORNADA DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL. OBLIGACIONES DE LA EMPRESA**

Ante las dudas surgidas sobre la aplicación de la citada obligación y el modo de llevarla a cabo, desde la Confederación de Empresarios de La Coruña hemos estimado procedente remitir el presente resumen intento esclarecer las dudas que puedan surgir y a la vista de las actuaciones llevadas a cabo desde la administración.

La obligación de registro y comunicación se contiene en el art. 12.5 del Estatutos de los Trabajadores, tras la última reforma, que establece que la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el apartado 5.

El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

Ante las dudas que fueron surgiendo en la aplicación de dicho artículo, y toda vez que su incumplimiento puede suponer la sanción por parte de la Inspección de Trabajo por infracciones en materia laboral y/o de las normas de Seguridad Social, es necesario tener en cuenta:

1º No existen modelos oficiales ni del registro diario de la jornada ni del resumen mensual a entregar junto al recibo de salarios por lo que cada empresa podrá utilizar el que estime más conveniente o el que ya tenga implantado (por ej. Sistema de fichajes) Sobre este punto es preciso señalar:

- a) Que es necesario que se pueda diferenciar entre horas ordinarias y complementarias.
- b) Que el registro diario de jornada debe contar con la “conformidad” del trabajador mediante su fichaje, firma de entrada y salida,.....
- c) Asimismo los trabajadores deben dar fe de la coincidencia de la jornada reflejada en el resumen mensual y la jornada efectivamente realizada.

2º El artículo realmente contiene 3 obligaciones “interconectadas”:

- a) Obligación de registrar día a día las horas realizadas por los trabajadores a tiempo parcial. Si bien es una cuestión poco pacífica y que admite distintas interpretaciones, a la vista de las actuaciones de Inspección de trabajo es recomendable extender el registro de jornada diaria se extiende a todos los trabajadores contratados a jornada parcial.
- b) Obligación de totalizar en un resumen mensual las horas realizadas por los trabajadores distinguiendo entre horas ordinarias y horas complementarias, entregando copia al trabajador junto al recibo de salarios.
- c) Obligación de conservar los resúmenes mensuales de jornada por un periodo de al menos cuatro años.