

## **USO solicita a Trabajo la reforma urgente del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores para que la autorización administrativa sea requisito indispensable en los despidos colectivos**

Madrid, 20 de julio de 2020.- El sindicato USO ha dirigido un escrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social en el que solicita, de manera urgente, la reforma del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores y del Real Decreto 1483/2012, de Procedimientos de Despido Colectivo, para que la autorización administrativa sea requisito indispensable en los despidos colectivos.

“Una medida que podría llevarse a cabo en el próximo Consejo de Ministros al igual que otras para dar una respuesta rápida a una necesidad urgente de los trabajadores”, defiende Joaquín Pérez, secretario general de USO.

También, el sindicato pide que se restauren las competencias y funciones que tenía asignadas la autoridad laboral previas a la aprobación del Real Decreto Ley 3/2012, de 10 febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y reivindica seguridad jurídica para los trabajadores inmersos en un proceso de despido colectivo que merecen un proceso de negociación con garantías, que sólo la obligatoriedad de la autorización de la Autoridad Laboral puede aportar.

### **Modificaciones urgentes ante la coyuntura económica**

USO, que siempre ha mantenido un posicionamiento contrario a la reforma laboral y ha defendido su derogación así como una nueva legislación laboral que dé respuesta a la actual realidad del trabajo, considera que hay aspectos de la misma que, ante la actual coyuntura económica, deben abordarse con urgencia.

“Las medidas de flexibilización de los ERTE han contribuido a minimizar las consecuencias laborales que ha provocado esta pandemia. Sin embargo, prevemos que, en los próximos meses, un gran número de estos ERTE se transformarán en despidos colectivos a los que hay que sumar a los ERE ya presentados y que se van a negociar sin el control de la autoridad laboral. Como es el caso de Nissan, una multinacional que lleva años gozando de privilegios en forma de subvenciones en España y que presenta un ERE que puede afectar a más de 30.000 familias entre empleos directos e indirectos”, explica Joaquín Pérez, secretario general de USO.

Por ello, es necesario que el Gobierno “impulse rápidamente la modificación del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores para acabar con la libertad absoluta de las empresas para aplicar despidos colectivos y devolver a la autoridad laboral el poder para paralizar o suspender procesos de despido colectivo que se han

convertido en una herramienta para sanear la empresa y no como un método para tratar de salvarla de la quiebra”, denuncia Pérez.

### **Consecuencias de la eliminación de la autorización administrativa previa para despidos colectivos**

La Reforma Laboral eliminó, tanto del artículo 49 como del 51, la necesidad de contar con una autorización administrativa previa a la hora de efectuar un despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Con esta modificación, se vació de contenido las competencias de la autoridad laboral, que se reducen a meras funciones de control y asesoramiento. A partir de este momento la empresa es la que toma la decisión de ejecutar la medida tras el período de consultas, ya que las recomendaciones y advertencias que realice la autoridad laboral, no paralizan ni suspenden el procedimiento, quedando la vía judicial como única opción para los trabajadores y sus representantes.

Una de las principales consecuencias de esta medida es el aumento del poder de la empresa que no tiene que finalizar el periodo de consultas con un acuerdo y se le da vía libre para que, unilateralmente, se pueda ejecutar el despido colectivo, sin que se exija una razonabilidad ni proporcionalidad entre el número de trabajadores afectados por el procedimiento y las causas alegadas. Esta nueva situación desequilibra totalmente el proceso de negociación, dejando a los trabajadores y sus representantes en una posición de indefensión y desamparo sin precedentes.

A la gravedad de esta medida hay que sumar la descausalización de los motivos por los que se puede justificar un despido colectivo, principalmente en las causas económicas. Se eliminaba la necesidad de que las pérdidas puedan afectar a la viabilidad de la empresa o a su capacidad de mantener su volumen de empleo y se regula que basta con alegar una disminución, durante tres trimestres consecutivos en comparación con el mismo periodo del año anterior, de los ingresos ordinarios o de ventas así como de pérdidas actuales o previstas.

La modificación del artículo 51 ha supuesto, en la práctica, una dejación de funciones de control del Estado que ha dado libertad absoluta a las empresas para aplicar estas medidas tan lesivas para el futuro de los trabajadores, con la finalidad, en la mayor parte de los casos, de precarizar el mercado laboral y ahorrar costes laborales.