

ESTUDIOS



SARA DE TORRES  
RIVEIRO

Becaria en la Sección de Peticiones y  
Acciones Urgentes de Naciones Unidas |  
Oficina del Alto Comisionado para los  
Derechos Humanos en Ginebra

**LA ADQUISICIÓN DE  
TWITTER: DESPIDOS  
MASIVOS Y SU IMPACTO EN  
LOS DERECHOS HUMANOS**

El jueves 27 de octubre de este año, en San Francisco (EEUU), Elon Musk formalizó la adquisición de Twitter. Se trata de la consumación de un conflictivo proceso que se ha extendido a lo largo de muchos meses y que finalmente se ha cerrado con su efectiva adquisición por un valor de 44.000 millones de dólares, constituyéndose, así como una de las transacciones de mayor relevancia que el mundo empresarial a nivel internacional ha visto en los últimos tiempos.

Sin embargo, el multimillonario no ha tardado en hacer saltar todas las alarmas, pues uno de sus primeros movimientos al frente de la compañía ha sido el despido de cuatro de sus máximos responsables, entre los cuales cabe citar a Parag Agrawal, consejero delegado de Twitter. A esto hay que sumar el hecho de que, con carácter inmediatamente posterior a la formalización de la adquisición, Musk transmitió a los inversores de la empresa su intención de recortar la plantilla, que contaba entonces con unos 7.500 empleados, en un 75%.

Se trata esta última de una afirmación que, aun habiendo sido negada por el propio empresario, parece estar haciéndose efectiva. A fecha de 5 de noviembre, la prensa hablaba ya de más de 3.700 despidos; despidos que Musk ha justificado como medida ineludible para hacer frente a las supuestas pérdidas diarias millonarias sufridas por la empresa, y que pueden explicarse atendiendo a la huida de la plataforma efectuada por diversos anunciantes de gran trascendencia económica.

Los despidos masivos a los que se ha hecho referencia con anterioridad, lejos de ser anecdóticos, han llamado la atención de diversos colectivos y organizaciones defensoras de los Derechos Humanos. Es más, el recientemente nombrado como Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, el austríaco Volker Türk, ha dirigido una carta abierta al nuevo propietario de Twitter. A través de dicha petición, que se produjo tras el despido de todo el equipo de derechos humanos de Twitter, además de casi todos los miembros que constituían el equipo de ética de la plataforma, el Alto Comisionado instó a Musk a «garantizar que los derechos humanos ocupen un lugar central en la gestión de Twitter».

No obstante, como se puede observar, y lejos de toda tentación de subjetividad por mi parte, resulta evidente que la realidad dista mucho de la petición del Alto Comisionado. Con la llegada de Musk no solo no se estaría garantizando el respeto a los Derechos Humanos, sino que se habrían vulnerado de modo claro los derechos laborales de los trabajadores que han sido «víctimas» de los despidos colectivos a los que me he referido con anterioridad.

Como consecuencia de ello, la primera semana de noviembre cinco empleados presentaron una demanda colectiva ante la Corte Federal de San Francisco (California). De conformidad con la Ley Federal de Notificación de Ajustes y Readiestramiento de Trabajadores de 1998 (Worker Adjustment and Retraining Notification Act, en inglés) se impone a las grandes empresas una restricción a la hora de realizar despidos masivos, en virtud de la cual se exige que la empresa respete un plazo de preaviso de 60 días para poder llevar a cabo dichas extinciones contractuales: «an Employer must provide written notice 60-days prior to a plant closing or mass layoff to employees or their representative».

El caso al que aquí se está haciendo referencia tendría encaje legal en dicho marco normativo puesto que Twitter, como empleador, ha superado los 50 despidos en un plazo de 30 días, teniendo en cuenta, además, que cuenta con un número de trabajadores empleados superior a 75, número que asciende, *de facto*, a más de 7.000. A mayores, algunos de los empleados que han sido despedidos han denunciado que han conocido dicho cese ante la imposibilidad de acceder a los sistemas internos de la empresa con el objetivo de comenzar su jornada laboral, es decir, sin previo aviso.

Así pues, la ya citada legislación pretende brindar protección a los trabajadores al requerir al empresario que proporcione un aviso por despido laboral con 60 días de antelación no sólo a los trabajadores afectados por el mismo, sino también a sus representantes

locales y estatales. Con ello se pretende proporcionar a los trabajadores tiempo suficiente para asumir la extinción contractual, así como para buscar otro empleo y, si fuese preciso, recibir la formación que pudiera resultar precisa para tener la opción de reincorporarse de nuevo al mercado laboral con éxito.

A mayores, la Ley WARN prevé una serie de requisitos que dicho preaviso debe cumplir. En concreto, la notificación debe ser realizada por el empresario a través de un medio específico que resulte «razonable» y asegure la recepción adecuada del aviso de que el despido laboral se va a producir, siempre con respeto a ese plazo de 60 días de antelación. Uno de esos métodos podría ser, entre otros, el correo postal.

A su vez, de conformidad con la anteriormente citada legislación, la información incluida en la notificación de la extinción contractual debe ajustarse a lo expresamente establecido en la Sección 639.7 del Título 20 del Código de Regulaciones Federales, debiendo incluir, entre otros datos, el nombre y la dirección del lugar de empleo en el que va a tener lugar el despido, o el número de trabajadores objeto de la extinción colectiva.

Por lo que respecta a las consecuencias jurídicas de la violación de las disposiciones establecidas en la Ley WARN, y de acuerdo con la legislación en materia penal del Estado de California, la Corte competente para conocer del asunto podrá imponer al empresario que incurre en dicha vulneración la obligación de abonar una multa diaria de 500 dólares por cada día en el que se ha producido la violación. Además, los empleados afectados podrán recibir un pago con carácter retroactivo por los días que el empresario no ha presentado en tiempo y forma la notificación de despido. A mayores, el empresario será responsable de los gastos médicos en que cada empleado haya podido incurrir durante el periodo en que la vulneración tuvo lugar. En concreto, el empresario deberá responder económicamente hasta un máximo de 60 días, o la mitad del periodo de tiempo en que el trabajador estuvo contratado en esa empresa, la que suponga una cuantía menor.

Lo cierto es que desconocemos cuál será el fallo de la Corte Federal de San Francisco en relación con este

asunto, y es muy probable que el número de despidos en la plantilla de Twitter se vea incrementado en las próximas semanas, aumentando, como consecuencia, las infracciones en materia laboral cometidas por este gigante empresarial. Lo que sí resulta posible afirmar de modo rotundo es que los Derechos Humanos no son inmunes a las relaciones contractuales existentes entre las grandes multinacionales. El de Twitter no es, ni mucho menos, el primer ejemplo de ello, y tampoco será el último. En consecuencia, a mi parecer, resulta esencial la existencia de un compromiso firme a nivel internacional en relación con la fijación de ciertos límites, tratando de asegurar que los grandes capitales globales no tengan la libertad suficiente como para vulnerar de manera sistemática los derechos inalienables de los que como seres humanos somos titulares. O, al menos garantizar que, en caso de hacerlo, sus actos no gocen de la inmunidad que en muchas ocasiones se les atribuye.

