

Guía práctica para hacer un ERE sin pillarse los dedos

Los abogados aconsejan a las empresas cómo afrontarlos.

Juande Portillo - Madrid - 09/02/2009

El número de expedientes de regulación de empleo autorizados el pasado año aumentó un 64,1% respecto a 2007. En total se registraron 6.227 ERE que han afectado a 147.476 trabajadores, el triple que en el ejercicio anterior, según datos del Ministerio de Trabajo. Este crecimiento exponencial experimentado en el marco de la crisis ha llevado a los bufetes de abogados a preparar proyectos de ingeniería legal para facilitar a las empresas la ejecución de los despidos colectivos. El despacho de abogados Garrigues, uno de los más importantes del país, suele exponer a los empresarios las claves para aplicar este instrumento y algunos consejos para su mejor resolución.

Justificar un ERE. Un expediente puede llevarse a cabo alegando causas económicas, productivas, organizativas y técnicas. Aunque la económica suele ser la más común, el bufete madrileño recuerda que si una fábrica tiene pérdidas pero la empresa en conjunto no, este motivo no justifica el ERE. En su lugar, recomiendan aducir la causa productiva argumentada por la caída de ventas generalizada, si es el caso de la empresa. Cuando el motivo sea la deslocalización de un centro de trabajo, Rafael Giménez-Arnau, socio laboralista del bufete, aconseja 'no citar la palabra en el expediente' y alegar motivos organizativos.

Lograr un acuerdo. La negociación con los representantes de los trabajadores implica convencerles de las causas de la reestructuración y pactar el Plan Social de compensación a los empleados. Aunque la ley marca un plazo de 30 días naturales, los socios de Garrigues optarían por iniciar un acercamiento 'informal' previo que elimine la tensión del plazo. Para la empresa, dicen, lo ideal es tratar con un grupo reducido de representantes con potestad vinculante para que la negociación sea más sencilla. Aconsejan, además, mantener buenas relaciones con el asesor sindical, que 'muchas veces es quien dirige' al grupo. Pese a las dificultades eventuales, recomiendan lograr un acuerdo -ocurre en el 90% de los casos-, ya que con éste las autoridades deben dar el visto bueno.

Aprobar el expediente. Se logre o no el acuerdo, finalmente habrá que acudir a la autoridad laboral competente para que apruebe el ERE. Ésta podrá ser provincial, autonómica o nacional. La tesis de Garrigues es que será menos proteccionista cuanto más lejana esté de los trabajadores. Su preferencia es tratar con la Dirección General de Trabajo del Ministerio, ya que resulta 'más objetiva y menos política'.

Informar a las partes. La imagen social de este tipo de expedientes ha empeorado a la misma velocidad que ha crecido su volumen. Dos de cada tres trabajadores involucrados en un ERE han criticado la falta de información, según un informe de Estudio Comunicación. Para Garrigues, es vital efectuar un contundente plan de comunicación que permita 'una buena venta' de las condiciones a los trabajadores. Así, se mejora el clima de negociación y se evitan posiciones adversas.

Anticipar la reacción. El empresario debe prever una eventual negativa de la plantilla a acogerse al ERE y sus posibles medidas de presión. Los abogados recuerdan que en algún caso todos los asalariados han ido a la huelga hasta que la empresa no ha podido más que cancelar el expediente. Por eso, los socios del bufete insisten en la importancia de potenciar la comunicación, de llegar a un acuerdo y de mostrar que la decisión es irrevocable.

Modelo de designación. Un ERE puede plantearse mediante una lista abierta, en la que los empleados interesados se adscriben a la misma, o nominativa, donde juega un criterio objetivo impuesto por la empresa (normalmente la edad). La premisa de Garrigues es que lo lógico es acogerse a la nominativa dado que si el cupo no se cumple habrá que designar 'a dedo', lo que según ellos 'supone una demanda de esos empleados en el 50% de los casos'. Giménez-Arnau especifica además que si se incluye a 'embarazadas o personal con jornada reducida' habrá que optar siempre por la nominativa para evitar una demanda por discriminación.

Cuando la ley obliga al despido colectivo

El Estatuto de los Trabajadores obliga a aplicar un expediente de regulación cuando una empresa extinga determinado número de contratos -fijos y temporales- en un periodo de 90 días. El umbral está marcado a partir de 10 despidos en una empresa de 100 trabajadores, desde el 10% de la plantilla en una de entre 100 y 300 empleados, y cuando se despide a 30 o más personas de una empresa con más de 300 asalariados. Si el empresario supera el umbral mediante despidos individuales en dicho plazo se consideraría un ERE encubierto, por lo que incurriría en fraude de ley. Si es denunciado estaría obligado a recontratarlos a todos. Además, si en un primer periodo de 90 días una empresa de 300 despide a 28 y en el siguiente periodo a otros tantos, serían nulos a partir del despido número 29. Desde Garrigues recomiendan a las empresas tomar un margen de, al menos, 180 días entre despidos

Publicat a Cinco Días, al següent enllaç

http://www.cincodias.com/articulo/economia/Guia-practica-hacer-ERE-pillarse-dedos/20090209cdscdieco_6/cdseco/#despiece1