

DESPIDO MÁS FÁCIL, MÁS CORTO Y MÁS BARATO

Jesús Sérvulo González - Madrid

La nueva reforma laboral amplía las causas para que los empresarios presenten un ERE. Despeja el camino para las Administraciones públicas

En la mayoría de las ocasiones todo comienza con un power point. Una cuidada presentación en la que la dirección de la empresa expone a los trabajadores un sombrío panorama económico. Les aseguran que la situación es insostenible. Y entonces pronuncian el acrónimo maldito: ERE (expediente de regulación de empleo). Uno de cada 10 trabajadores despedidos en 2011 fue por un ERE, según datos del Ministerio de Empleo. Un porcentaje que puede crecer con los últimos cambios normativos.

Félix Duque, de 55 años, trabaja desde hace 35 años en Gunnebo España, multinacional dedicada a la instalación de sistemas de seguridad. A finales de diciembre la dirección de la empresa le comunicó que preparaba un ERE para prescindir de 111 de los 270 trabajadores. Los gestores llevan semanas negociando con los trabajadores las condiciones del despido colectivo. Cuando se enteraron de que el Gobierno iba a aprobar una nueva reforma laboral frenaron el expediente, según el comité de empresa. “Han aplazado la presentación de la documentación. Retrasaron una reunión dos días antes de la reforma y ahora nos convocan con nuevas condiciones y con un nuevo escenario laboral”, explica Duque, uno de los primeros trabajadores afectados por los últimos cambios laborales, que considera **que ahora tienen “menos medios para defenderse”**. La empresa confirma que ha iniciado oficialmente el ERE después de la reforma. Pero asegura que mantiene intacta su intención de alcanzar un acuerdo con los trabajadores.

La reforma laboral allana el camino para que los empresarios puedan acogerse a este mecanismo para despidos colectivos:

- elimina la autorización previa
- acorta los plazos para ejecutarlo
- amplía las situaciones para que los empresarios se acojan a esta modalidad de despido

Solo será necesario justificar nueve meses consecutivos de caídas de facturación o ingresos. Ya no es necesario pactarlo con los trabajadores. A estos solo les queda reclamar ante un juez. Además, la nueva norma favorece que las Administraciones públicas puedan acogerse al ERE.

El año pasado 342.831 personas se vieron afectadas por un ERE, seis veces más que antes de la crisis. La ley ofrece ahora más facilidades. Elimina uno de los principales escollos que tenían las empresas para presentar un ERE: **se suprime de un plumazo la autorización previa que tenía que dar la administración laboral** (el Ministerio de Trabajo o las Consejerías de Empleo). Hasta ahora los empresarios se esforzaban en lograr un acuerdo con los trabajadores porque la autoridad laboral no ponía pegas cuando había pacto. De hecho, **más del 90% de los ERE presentados antes de la reforma se presentaban con un acuerdo.** “La eliminación de la autorización previa va a ser un estímulo para conseguir un acuerdo y evitar la judicialización del proceso”, explica Federico Durán, experto en Derecho Laboral y socio de la firma de abogados Garrigues. Cuando los trabajadores no estén de acuerdo con las condiciones del ERE podrán recurrir al juez. La reforma establece un procedimiento “de urgencia” en los tribunales. “Pero todos sabemos del colapso judicial y **el proceso se puede prolongar meses** por los recursos”, precisa Durán.

Los inspectores de trabajo cuestionan la reforma. “El papel de la inspección queda mermado. No es igual decidir sobre las causas del ERE que sobre los temas de la comunicación”, señala José Antonio Amate, miembro de UPIT, una asociación de

inspectores de trabajo. Este considera que “el problema de la reforma no es que se elimine la autorización previa. Sino que **se amplían las causas para presentar un ERE**”. La nueva legislación permite despidos colectivos cuando se produzcan **nueve meses consecutivos de caídas de facturación**. “No creo que haya ni una sola empresa en España que con la situación en la que estamos no cumpla con esos requisitos”, desliza Amate. Por eso, la mayoría de los expertos consultados consideran que habrá un aumento de los despidos con esta fórmula. Aunque el responsable de relaciones laborales de la CEOE, **José de la Cavada**, considera que “quitar la autorización para los ERE no es una barra libre para el despido”. Desde la patronal se admite que **se facilita el ERE en empresas más pequeñas**.

La reforma laboral también despeja el camino para que las Administraciones públicas se acojan a esta fórmula: “Cuando justifiquen **nueve meses de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente**”, señala la ley. La reforma disipa así el debate sobre la pertinencia de que la Administración pueda presentar un ERE. El Ayuntamiento de Jerez de la Frontera y el de Avilés fueron los primeros en presentarlo hace dos años. Entonces surgieron dudas sobre su legalidad. Ahora **se abre la veda para los ERE que afectarán a los trabajadores laborales de entes públicos**. “Se está hablando de reducir la estructura de la Administración, eliminar empresas públicas... Y eso lo facilita”, admite Mari Cruz Elvira, de CC OO, que critica la medida.

La reforma también agiliza los ERE temporales o de reducción de jornada. Esto permitirá que en sectores con alta estacionalidad usen el despido colectivo. “Son los efectos colaterales de la reforma”, abunda **Joan Coscubiela**, profesor de Derecho del Trabajo en Esade y diputado por ICV, quien asegura que la reforma provocará “un alza de los gastos de desempleo”.

Antes cuando un empresario presentaba un ERE algunos trabajadores se apuntaban de forma voluntaria porque creían que encontrarían mejores condiciones que en el futuro. Ahora ese efecto se limita. “**Habrà moderación salarial**. Pero no creo que todos vayan al mínimo de 20 días. Para conseguir un acuerdo habrá que mejorar las condiciones”, señala Durán. “Ya no habrá bajas voluntarias. Ahora se deja en manos del empresario. **Es él quien puede elegir a qué trabajadores afectará el ERE**”, zanja Coscubiela.