

CLAVES PARA SACAR PARTIDO A LA REFORMA LABORAL

Francisco Perarnau - La Gaceta

Las empresas españolas ignoran que podrían evitar el 80% de los despidos masivos y ahorrar costes con todas las posibilidades que ofrece la última reforma laboral del PP, según el despacho Arrabe Asesores.

Una de las consecuencias de la Reforma Laboral es que **ha aumentado un 72% el número de expedientes de regulación de empleo (ERE's)** entre febrero y mayo de 2012 y el mismo periodo del mes anterior, según datos del Boletín de Estadísticas Laborales del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, señalan desde el bufete de Arrabe Asesores.

“Sin embargo, existen fórmulas alternativas de ahorro de costes para las empresas distintas al despido, que sirven para retener el talento y mantener a los trabajadores cuando se recupere la actividad”, explica Miguel Ángel Ferrer Garcerán, socio director general de Arrabe Asesores.

“Muchas empresas, por la coyuntura actual, recurren a drásticas reducciones de plantilla, pero olvidan otras opciones que les permitirían mantener al máximo posible de trabajadores. No se dan cuenta de que si prescindieren de sus mejores empleados por una situación de crisis, cuando recuperen actividad tendrán que volver a contratar nuevas personas e invertir mucho más dinero en su formación. La Reforma Laboral facilita herramientas para optar por otras posibilidades mejores para las empresas y los trabajadores”, añade Ferrer.

De hecho la experiencia en el ámbito laboral de Arrabe Asesores, con más de 1.200 clientes, confirma que “el 95% de las compañías que asesoramos están adoptando con éxito este tipo de decisiones, que les benefician a ellos y a sus trabajadores (**TODOS CONTENTOS**). Muchas empresas están acogiéndose a medidas más radicales porque desconocen las alternativas, lo que está aumentando sin necesidad el nivel de paro”.

Arrabe Asesores ha especializado a su Departamento Laboral en ofrecer este tipo de soluciones. La experiencia acumulada desde que se aprobó la última Reforma Laboral les ha llevado a aplicar opciones distintas a los despidos masivos, como el ERE temporal de reducción de jornada. “Esta medida combina los intereses de la compañía, que reduce costes, y los del trabajador, que no sufre merma en sus bases de cotización de cara a prestaciones futuras. Además, la reducción en la cantidad neta a cobrar se compensa con la parte que aporta el SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) a través de la prestación por desempleo parcial”, continúa explicando Miguel Ángel Ferrer Garcerán.

ERE temporal con reducción de jornada

La actual legislación prevé la posibilidad de tramitar un ERE temporal de reducción de jornada, que se puede aplicar con independencia del número de trabajadores afectados, donde se permite acortar el horario laboral entre un mínimo del 10% y un máximo del 70%, con la consiguiente **disminución de salario**, aunque no le afecta al trabajador en la misma proporción.

El ERE se tramita ante la autoridad laboral (la Dirección General de Empleo de cada comunidad autónoma), donde hay que presentar diversa documentación que acredite las causas de la reducción de jornada, que puede ser de orden técnico, organizativo o económico.

Ferrer también indica que con la nueva normativa “no es necesario el acuerdo con el trabajador. Pero es mucho mejor que exista ese pacto, ya que se agiliza mucho el procedimiento y se evita que la empresa pueda encontrarse con una sentencia que considere improcedente la medida si el empleado presenta una demanda judicial. Nosotros estamos ofreciendo estas alternativas a nuestros clientes, gracias al acuerdo con sindicatos y empleados, que entienden que es la mejor opción posible”.

El ERE temporal de reducción de jornada se puede solicitar, con carácter general, para un periodo entre 12 y 18 meses. Durante todo ese tiempo, el trabajador mantiene sus bases de cotización a efectos de la pensión de jubilación, invalidez e incapacidad temporal, porque la empresa sigue obligada a cotizar en ese periodo por el 100% de su base de cotización. Sin embargo, durante los 8 primeros meses de duración del ERE se establece una bonificación del **11,8%** sobre la parte de la base de cotización de la jornada que no se trabaja.

El empleado cobra la prestación por la parte de la jornada que deja de trabajar y si, por circunstancias, se produjera su despido objetivo en la empresa al ser insuficiente la reducción de jornada, le reponen 180 días de prestación por desempleo.

Ventajas para el trabajador

Así, un trabajador con contrato indefinido, con un salario neto mensual de 1.700 euros (360 euros corresponden a dietas que no cotizan y el resto del salario son conceptos cotizables), con 12 pagas y dos hijos a su cargo, reduciéndose la jornada por ERE en el 50% no pierde la mitad de su sueldo:

- Neto sin ERE: 1.700
- Neto 50% ERE: 850
- Importe INEM durante 6 primeros meses: 505,83
- Neto Real por suma de ambos: 1.355,83
- Diferencia: -344,17
- Importe INEM durante el resto del tiempo: 365,50
- Neto real por suma de ambos conceptos: 1.211,3
- Ahorro para la empresa durante el primer año del ERE:
 - o Coste mensual sin ERE: 2.252,80€
 - o Coste mensual con ERE del 50% de la jornada: 1.207,07€
- Ahorro: 1.045,73 euros cada mes x 8 meses = 8.365,84 euros

En los 4 meses restantes ya no se tendría la bonificación del ERE, que asciende a 127,14 euros, con lo que el coste para la empresa pasaría a ser de 1.334,21 euros/mes. La diferencia a partir del 9º mes sería de 918,59 euros por cuatro meses restantes = 3.674,36 euros.

“Por lo tanto -continúa el representante de Arrabe Asesores-, el ahorro para la empresa en el primer año del ERE sería de 12.040,20 euros y podría mantener en plantilla al trabajador que le puede seguir interesando en el futuro, evitando los costes de adaptación y formación que le supondría tener que buscar otra persona en el mercado cuando fuese necesario”.

Otras medidas

Ferrer también recuerda otras medidas distintas al ERE contempladas en la Reforma Laboral como las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, siempre que se den las mismas causas económicas, organizativas o de producción:

Reducción de jornada

La diferencia con la reducción de jornada del ERE en el caso anterior es que, además de no tener que tramitar ningún expediente ante la autoridad laboral, las bases de cotización sí se reducen en el mismo porcentaje de la reducción de jornada, con lo que el coste se recorta justo en ese porcentaje.

Como consecuencia, los trabajadores no tienen derecho a acogerse al desempleo parcial y pueden, si no están conformes con la medida y deciden no demandar a la empresa para que le repongan en su jornada anterior, extinguir su contrato de trabajo con una indemnización de 20 días por año.

Además, los empleados pasan a cotizar por las bases reducidas, con lo que si se les despide posteriormente, su prestación por desempleo será menor al ir en relación con las nuevas bases reducidas y porcentaje de jornada sobre el que se aplicarían los máximos a cobrar.

Cuantía salarial

Se podrían reducir los salarios en aquellos importes que excedan los mínimos del convenio.

Descuelgue del convenio

Es otra alternativa al ERE. En esencia, significa que se puede establecer un acuerdo o convenio colectivo de empresa con tablas salariales y demás conceptos distintos de los del convenio de referencia del sector.