

SOBRE LA DESREGULACIÓN DE LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO (I)

Una de las medidas estrella de la reforma laboral es la **desregulación de los expedientes de regulación de empleo**. Desregulación en tanto dejan de depender de los formalismos propios de cualquier expediente administrativo de autorización, la administración se hace un lado y simplemente es concedora, que no autorizante.

Los expedientes de regulación de empleo pueden ser:

- de reducción (por un parte de la jornada ordinaria)
- de suspensión (por una período de tiempo) o
- extintivos (despidos)

incluso se puede dar una combinación de cualquiera de los supuestos. En ambos casos es preciso seguir una serie de pasos de forma y de fondo que ya no están tutelados por los parámetros procedimentales de la LRJAP –PAC, la Administración ejerce un cierto control pero no autoriza, por lo que deja en manos de empresa y trabajadores el que el proceso se cierre sin fisuras.

La Inspección de Trabajo emite un informe, **que no vincula** a la ejecución de la medida pero puede ser importante como pieza probatoria a la hora de discutir si la decisión está ajustada a derecho.

Y la responsabilidad de que el expediente esté bien fundamentado y la información sea suficiente va a recaer en la empresa. El procedimiento será más ágil, pero el resultado del mismo es incierto quedando su control y revisión para la jurisdicción laboral. Y la jurisdicción laboral, en sentencias recientes que serán analizadas en próximos post, está cuestionando la solidez y adecuación de las formas de los expedientes.

Los puntos básicos para saber que hay que aplicar el procedimiento de un expediente de regulación de empleo se centran en:

1.- la cantidad de afectados, que deben ser al menos:

- a) 10 trabajadores en las empresas que ocupen menos de 100;
- b) el 10% en empresas que ocupen entre 100 y 300
- c) 30 trabajadores en las que ocupen más de 300.
- d) 5 trabajadores si la extinción de sus contratos supone a su vez la totalidad de la plantilla y el cese de la actividad de la empresa.

Ahora bien, esos afectados lo son en un período de 90 días de referencia, tomando hacia atrás la fecha de cualquier despido que se ampare en causas objetivas, por si la empresa espacia las extinciones con la intención de evitar el procedimiento negociado. No computan:

- los despidos disciplinarios considerados procedentes
- los referidos a ineptitud y absentismo
- las extinciones por incapacidad o jubilación del trabajador
- la terminación de contratos temporales por sus propias causas

Se toma de base para el cómputo la empresa, no el centro de trabajo, según doctrina del Tribunal Supremo, aunque hay una directiva comunitaria (98/59/CE) que establece la referencia en el centro de trabajo.

2.- Las causas:

Son las mismas que habilitan al empresario para un despido objetivo individual: económicas, técnicas, organizativas o de producción. Y la gran novedad de la reforma no son las causas en sí mismas, sino el hecho de que **no es necesario que la crisis sea insostenible y la decisión pueda ayudar a la empresa a remontar**. Las circunstancias se valoran ahora en contexto de la existencia de resultados negativos y sin que haya que justificar que el acudir a la regulación de empleo va a incidir en una mejora de la posición competitiva de la empresa.