

El nuevo reglamento baraja dar más discrecionalidad al empresario

La empresa no deberá acreditar que los despidos de un ERE son ajustados

El Gobierno está ultimando el nuevo reglamento de los despidos colectivos, que prevé inicialmente aprobar en octubre. El nuevo texto, aún sujeto a modificaciones, exige al empresario de justificar que el número de despidos es proporcional a las causas económicas alegadas y a la finalidad de mantener su posición en el mercado. Además, la norma detalla el nuevo papel de la autoridad laboral y los planes sociales para los afectados.



La empresa no deberá acreditar que los despidos de un ERE son ajustados . Desempleados haciendo cola en una oficina de empleo en Madrid. - REUTERS

Cinco Días - Madrid - 25/09/2012

El Consejo de Estado está estudiando actualmente el borrador de proyecto de real decreto del nuevo reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. Esto es, la letra pequeña de cómo deberán desarrollar las empresas los expedientes de regulación de empleo (ERE).

En términos generales, la documentación que debe acreditar el empresario cuando argumente causas económicas es muy parecida a lo que se venía exigiendo antes de la reforma laboral, en el real decreto del 14 de junio de 2011.

Si bien en el último borrador elaborado por el Ministerio de Empleo -que ha sido enviado a los sindicatos y al Consejo de Estado, y que por lo tanto aún podría incorporar modificaciones a instancias de ambos- incluye dos novedades en materia de documentación.

En la documentación común a todos los ERE, el borrador elimina la actual exigencia al empresario para que justifique "la razonabilidad del número de extinciones en relación con la concurrencia de la causa económica y la finalidad de preservar o favorecer la posición competitiva de la empresa en el mercado". Eliminando este requerimiento, la empresa no estará ya obligada a acreditar

documentalmente que el volumen de los despedidos es proporcional a su situación económica y a su intención de mantenerse en el mercado.

En el caso de que la situación económica alegada por la empresa consista en la disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, el reglamento exige al empresario que aporte, además de la documentación general, "la documentación fiscal o contable" acreditativa de la nueva definición legal de esta situación, según la reforma laboral. Según fuentes del sector, esta poca concreción en la documentación a exigir en esta materia aumentará la discrecionalidad de los jueces en las impugnaciones de los ERE.

Respecto a otras novedades, desde el bufete CMS Albiñana & Suárez de Lezo, Alfredo Aspra llama la atención sobre un cambio. En su opinión, el borrador de este reglamento también da más facilidades al empresario para que planifique en el tiempo la salida de la empresa de los afectados por un ERE de extinción. Así, este texto indica que tras la comunicación de la decisión empresarial del despido colectivo, el empresario "podrá comenzar a notificar los despidos", sin que esté obligado a hacerlo inmediatamente y en su totalidad, facilitando así las salidas progresivas y en función de las necesidades de la empresa. Esto, en la práctica ya se venía haciendo en muchos casos, pero ahora con esta redacción legal lo amparará la norma.

Finalmente, para el socio responsable del área laboral del bufete Olswang, Daniel Cifuentes, el nuevo reglamento detalla con mucha más precisión el nuevo papel de la autoridad laboral como asesora de cualquiera de las partes que lo requiera; así como su facultad para emitir "advertencias y recomendaciones", tanto que "puede llegar a convertirse en una autorización administrativa de facto" en contra del espíritu de la reforma laboral que elimina dicho trámite.

Planes sociales y de recolocación más detallados

El futuro reglamento que regulará los procedimientos de los ERE también recoge muchos más detalles que la norma actual sobre las medidas sociales de acompañamiento y los planes de recolocación externa que se exigen ahora a los despidos colectivos que afecten a más de 50 trabajadores.

Para empezar, el nuevo texto que baraja Empleo redacta con más precisión los temas sobre los que deberán versar las negociaciones entre la empresa y los sindicatos en el periodo de consultas. Así, este futuro reglamento indica que, "como mínimo" hablarán de "las posibilidades de evitar o reducir los despidos y atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como planes de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad".

En concreto, el artículo 8 de esta norma cita siete medidas a considerar para "evitar o reducir los despidos", entre las que están la movilidad geográfica o funcional; la modificación de las condiciones sustanciales de trabajo; los descuelgues del convenio; o acciones formativas o de reciclaje que contribuyan a la continuidad de la empresa.

Asimismo, los autores del texto proponen otras seis medidas para "atenuar las consecuencias de los afectados". Entre estas, el derecho de reingreso preferente en las vacantes del mismo grupo profesional en el plazo que se estipule o la promoción del empleo por cuenta propia, siempre que no sigan trabajando con la empresa que les despide.

En cuanto al plan de recolocación externa, este "deberá garantizar a los afectados, con especial extensión e intensidad a los de mayor edad, una atención continuada por un periodo mínimo de seis meses".

Las reuniones

Periodo de consultas. Este borrador precisa cuántas reuniones se tendrán. En empresas de menos de 50 trabajadores, la negociación durará 15 días y, salvo pacto en contrario, se celebrarán al menos dos reuniones separadas por un intervalo no superior a seis días naturales

ni inferior a tres. En las de más de 50 empleados, en el mes de negociación habrá al menos tres reuniones, separadas por un plazo no superior a nueve días naturales ni inferior a cuatro.