

Nueva normativa para despidos colectivos

## Luz verde al despido colectivo con pérdidas previstas "transitorias"

El Gobierno aprobó el viernes un nuevo reglamento para el uso de los expedientes de regulación de empleo por parte de las empresas. Además de acreditar "pérdidas previstas", como ya recoge la ley, el empresario que recurra a despidos vía ERE tendrá ahora que cuantificar el "volumen" de dichas pérdidas y precisar si serán "transitorias o permanentes". Con esta información la autoridad laboral decidirá si autoriza el ERE o no.



**Luz verde al despido colectivo con pérdidas previstas "transitorias"** . Un grupo perteneciente al Movimiento 15-M protesta en la sede de la CEOE contra la reforma de los convenios.

**Raquel Pascual - Madrid - 11/06/2011**

El empresario que, a partir de ahora, alegue "pérdidas previstas" para extinguir los contratos de trabajo, a través de un expediente de regulación de empleo (ERE) deberá presentar a la autoridad laboral, además de la documentación general, dos nuevas exigencias. Por un lado tendrá que cuantificar el "volumen" de dichas pérdidas y su "carácter permanente y transitorio" a efectos de "justificar la razonabilidad de la decisión extintiva". Todo ello deberá ir incluido en un informe sobre los datos en que se basa la previsión de pérdidas y los criterios utilizados para su cuantificación, según lo exigido por el Consejo de Estado.

Hasta el momento, el texto legal solo hablaba de "pérdidas previstas", pero un primer borrador de este reglamento - conocido a principios de año y que finalmente no ha salido adelante-, endurecía los requisitos para las compañías, al indicar que el empresario debía probar que dichas pérdidas no tendrían un carácter meramente "coyuntural" para poder acogerse al ERE.

Sin embargo, ahora, con la norma aprobada el viernes, se exigirá concretar si dichas pérdidas son o no transitorias y, en función de eso, será la autoridad laboral competente (autonómica o estatal) la que decida si da vía libre o no a dicho ERE.

Aunque con esta nueva normativa, y a diferencia del primer y fallido borrador del reglamento, el hecho de que las pérdidas sean transitorias no evitará que pueda autorizarse el expediente. Esto es lo que se desprende de las afirmaciones hechas el viernes por el ministro de Trabajo, Valeriano Gómez, tras la reunión ministerial, cuando aseguró que "si las pérdidas son transitorias, a lo mejor la medida más adecuada no sea el despido, o sí, en el caso de que las pérdidas sea los suficientemente importantes". De ahí que esta nueva redacción del reglamento pueda interpretarse como una mejora para las empresas respecto a la intención inicial del Ejecutivo, ya que podrán recurrir a un ERE de extinción a pesar de que sus pérdidas solo sean transitorias.

Las cuentas de todo el holding

En cualquier caso, el titular de Trabajo, aseguró el viernes que el objetivo del Gobierno es que "las empresas opten cada vez menos a los ERE que incluyen despidos y recurran más los otros dos tipos de expedientes que consisten en suspensiones temporales de empleo y recortes de jornada".

Otra de las novedades consiste en que si la sociedad que presenta el ERE forma parte de un grupo de empresas, deberá aportar documentación de las cuentas del mismo y no solo de la compañía implicada.

El reglamento precisa, además, la documentación que debe aportar la empresa para acreditar las causas de los ERE, sin entrar a regular la definición de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifican los despidos colectivos. Y se detallan todas las cuentas de la empresa, auditadas cuando sea legalmente exigible, que será obligatorio presentar cuando se alegue causa económica.

### **Nuevo plan social**

Las empresas de más de 50 trabajadores que recurran a un ERE de extinción deberán elaborar un "plan de acompañamiento social", que será negociado con los representantes sindicales. El nuevo reglamento incluye una amplia descripción de sus posibles contenidos.