

Muchos empresarios indemnizan algo más de lo fijado para evitar el recurso al juez

Despidos pagados entre 20 y 33 días para los nuevos ERE

Los expedientes de regulación de empleo (ERE) de extinción suelen pactarse, tras la reforma laboral, con indemnizaciones que van de los 20 a los 33 días por año trabajado, con topes de entre 16 y 24 mensualidades en muchos de los casos, según datos que manejan Ministerio de Empleo. Así, pagando más de lo fijado legalmente, las empresas intentan frenar que el ERE termine en el juzgado.



Imagen del interior de una oficina de empleo en Valladolid

Raquel Pascual - Madrid - 10/12/2012

Hay empresarios que añoran la autorización administrativa en los expedientes de regulación de empleo (ERE), porque piensan que con ella había más seguridad jurídica, a esos les digo que sigan pagando indemnizaciones por despido de 45 días y así probablemente evitarán el recurso a los tribunales". Este era el sarcástico pero certero consejo que daba recientemente el director general de Empleo, Xavier Thibault, en una intervención para explicar a un grupo de expertos el nuevo reglamento de despidos colectivos.

Y es que el abaratamiento de la indemnización por despido improcedente que con la reforma laboral ha pasado de 45 días por año trabajado y un máximo de 42 mensualidades a 33 días por año con un máximo de dos anualidades, no impide, sin embargo, que el empresario siga utilizando de forma voluntaria la vía de subir las indemnizaciones para intentar disuadir a los despedidos de que recurran la decisión a un juez.

Aunque esto puede seguir haciéndose, para Thibault lo que ha hecho la reforma laboral es evitar que sea la práctica habitual y casi obligatoria para garantizarse que un ERE salga adelante. "Lo que ocurre ahora es que los despidos colectivos ya no se pactan (entre la empresa y los sindicatos) en una buena mesa con un buen vino, un buen puro y una copa".

¿Qué está pasando entonces en la práctica diaria a la hora de negociar y tramitar un ERE en las empresas? A continuación se ofrecen algunas claves:

Indemnizaciones: Los despidos colectivos que se registran desde la reforma laboral incluyen habitualmente indemnizaciones de entre 20 y 33 días por año trabajado. Y, por lo general, las

mensualidades que se vienen pactando como tope están entre 16, 18 o 24 como máximo, según los datos que manejan en Empleo.

De esta forma, la mayoría de las empresas siguen intentando sacar adelante el ERE pagando un poco más dinero de lo legalmente establecidos (20 días y un máximo de 12 mensualidades). Antes esta práctica se hacía para garantizar que se conseguía la autorización administrativa y ahora se hace para intentar evitar que los trabajadores recurran el ERE al juzgado ya sea colectiva o individualmente.

Antes de la reforma estos pactos partían de un mínimo de 45 días y 42 mensualidades y ahora oscilan entre el mínimo legal y la nueva indemnización por despido improcedente porque esto último es lo máximo que en teoría da ahora un juez.

Descuelgues: Otra práctica que está siendo habitual en la negociación de un ERE tras la reforma es incluir en el periodo de consultas, además de las medidas extintivas o de suspensión propias de estos procesos, la negociación de un descuelgue del convenio.

De hecho, a las empresas que han preguntado a la Dirección General de Empleo si conviene negociar ambas indicativas en el mismo periodo de consultas o hacerlo por separado, la recomendación oficial ha sido que se haga a la vez. Según los datos de Empleo desde la reforma (en febrero pasado) se han registrado 500 acuerdos de inaplicación del convenio.

Papel de la autoridad laboral: La autoridad laboral ya no tiene la llave de los ERE, la ley ya no exige que de el visto bueno y solo le permite vigilar el periodo de consultas y junto con la Inspección de Trabajo, cuyo informe sí es preceptivo- hacer alguna sugerencia a las partes o actuar como asesor en la negociación si la empresa o los sindicatos lo piden.

Plan de recolocación: Algunas empresas han intentan también sustituir el plan social de recolocación por un incremento de las indemnizaciones, pero desde la Dirección General de Empleo indican que esto no es posible.

Judicialización: La ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez, así como otros responsables de este departamento han asegurado recientemente en distintos actos públicos que la reforma laboral no ha aumentado la judicialización de los despidos colectivos, argumentando que el 90% de los expedientes de regulación de empleo siguen llegando pactados a la autoridad laboral, como antes del cambio legal que eliminó la autorización administrativa.

Sin embargo, la realidad es otra. Ese dato que indica que casi todos los ERE siguen pactándose entre la empresa y los trabajadores, siendo cierto, tiene otra lectura que indica justo lo contrario: que se está produciendo una gran judicialización tanto de estos procesos.

Ahora, a diferencia de lo que ocurría antes de la reforma, el hecho de pactar un ERE no cierra la puerta al recurso de los trabajadores a la jurisdicción social.

Por ello, según fuentes jurídicas, en la inmensa mayoría de los despidos colectivos que se están registrando, aunque el ERE llegue pactado con el comité de empresa o parte de él, se producen numerosas demandas individuales de los afectados, cuando no demandas colectivas de la parte del comité que rechaza el acuerdo.

De momento, las partes no están solicitando demasiado esta mediación. Y, a tenor de algunos informes que se han registrado, en Empleo recuerdan que la Inspección que no puede entrar en el fondo de las causas del ERE, sólo en la forma.