



La reforma laboral da luz verde al ERE exprés

El Gobierno del Partido Popular ha despejado de un plumazo las dificultades que los empresarios encontraban a la hora de tramitar despidos colectivos: Amplía las causas objetivas para que se puedan acoger a este modelo de despido y elimina la autorización previa. Pero también, acelera la tramitación. De esta forma, [la reforma laboral](#) que ayer entró en vigor facilita y formaliza el ERE exprés.

Esta fórmula para reducir las plantillas de forma barata no terminaba de funcionar como pretendían los empresarios. Hasta ahora, en la mayoría de los casos, los representantes de los trabajadores y la dirección de las compañías se veían abocadas a negociar las condiciones de este despido, lo que provocaba que mejoraran lo que establece la ley: 20 días de indemnización por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades. Y lo hacían porque el [ERE](#) debía contar con el visto bueno previo de la autoridad administrativa (el ministerio de Empleo o las consejerías de Trabajo). Además, si el ERE no se presentaba con un acuerdo entre las partes los trabajadores podían acudir al juez. Y esto, podía alargar con exceso el procedimiento. La situación provocaba que más del 90% de los ERE fueran pactados y con unas condiciones mejores a las previstas en la legislación laboral para este tipo de despidos colectivos.

- [Efectos incontrolados de la reforma](#)
- [La reforma abre las puertas a una rebaja general de los sueldos](#)
- [¿Cómo me afecta la reforma?](#)

Ahora, el Gobierno de Mariano Rajoy ha limpiado los obstáculos para facilitar los EREs. [El Real Decreto publicado ayer en el Boletín Oficial del Estado \(BOE\)](#) con el que el Ejecutivo del PP ha reformado la legislación laboral amplía las situaciones en las que los empresarios puedan acogerse a esta fórmula de despido colectivo.

¿Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos?, señala el Real Decreto, aprobado el viernes. Según esto, solo tendrán que justificar nueve meses consecutivos de caídas en sus ventas o en sus ingresos para aplicar el despido barato de 20 días.

La norma elimina la autorización previa que antes otorgaba Trabajo

Esta nueva posibilidad, la de hacer un ERE cuando caen las ventas, suscita varias dudas. No es lo mismo incurrir en una caída de facturación todos los meses de los tres trimestres contemplados en la norma, lo que dificulta que se puedan acoger a esta fórmula; o que la reducción de ventas se hayan producido en todo ese periodo, lo que puede provocar que algún empresario maquille sus cuentas.

El decreto ley tampoco precisa de qué forma tendrán que justificar los empresarios las pérdidas o caídas de ventas, si con sus cuentas anuales, con un informe de auditoría o con declaraciones fiscales.

La nueva regulación también agiliza y facilita los EREs temporales. El nuevo marco laboral, también, suprime la autorización previa para este tipo de despidos colectivos ¿por causas económicas técnicas, organizativas o de producción de fuerza mayor?.

La reforma laboral da luz verde al ERE exprés

La nueva regulación también agiliza y facilita los EREs temporales

Otra de las novedades consiste en que la reforma reduce de forma drástica el proceso para la aplicación de los despidos colectivos. El artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores establecía que cuando el empresario presente un ERE deberá abrir un periodo de consultas con los sindicatos. ¿La consulta con los representantes legales de los trabajadores tendrá una duración no inferior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de trabajadores?. Pero ahora la reforma modifica la redacción del citado artículo y establece que el periodo de consultas ¿no podrá ser superior a 30 días naturales?.

La reforma elimina la autorización previa que tenía dar Trabajo. Pero mantiene la obligación de comunicarle el inicio del ERE, para que esta recabe un informe de la Inspección de Trabajo, que ¿deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días?.

Hasta ahora era frecuente que los empresarios acordaran con los trabajadores las condiciones de los despidos. A partir de esta reforma laboral no será tan necesario. En el caso de que los trabajadores no estén de acuerdo con la presentación del ERE, con un despido de 20 días, podrán acudir a los tribunales.

Para acelerar el paso de este procedimiento en los juzgados el Gobierno del PP ha despejado este proceso: ¿Se crea una nueva modalidad procesal para el despido colectivo, cuya regulación persigue evitar una demora innecesaria?, señala el texto de las nuevas reglas de juego laborales.

Además, la nueva norma presentada el viernes pasado limita a 20 días desde que el empresario comunica el ERE el plazo para que los trabajadores presenten la demanda. El proceso judicial ¿tendrá carácter urgente. La preferencia en el despacho judicial de estos asuntos será absoluta sobre cualquier otro?, señala el Real Decreto.

Esto hace que la nueva reforma laboral de la ministra de Empleo, Fátima Bañez, facilite los despidos de 20 días mediante el ERE exprés.

Las claves principales de la reforma

- Se generaliza la indemnización de 33 días. El despido procedente será indemnizado con 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades. Se respetarán los derechos adquiridos: a los contratos preexistentes se les aplicará la indemnización de 45 años hasta la entrada en vigor de la norma, es decir, hasta ayer. A partir de entonces el cómputo se realiza con arreglo a la nueva norma.
- Veinte días si el despido es por causas económicas. Bastará una caída de ventas durante tres trimestres para que una empresa utilice el despido procedente, tanto individual como a través de expedientes de regulación de empleo (ERE), que ya no necesitarán autorización previa.
- Contrato indefinido para apoyar a pequeños empresarios. Se crea una nueva modalidad de contrato para pymes y autónomos con empresas de menos de 50 trabajadores. El periodo de prueba de estos contratos será de un año. El empresario tendrá una deducción fiscal de 3.000 euros cuando contrate a su primer trabajador, siempre que este sea menor de 30 años. Los empresarios que contraten a un trabajador que estaba en paro podrán deducirse el 50% de la prestación que este estuviera cobrando. Por su parte, el empleado podrá recibir, junto a su sueldo el 25% de esa prestación.
- Límite al encadenamiento de contratos temporales. A partir del 31 de diciembre de 2012 (y no del 30 de junio de 2013 como establecía la ley actual) se recupera la prohibición de encadenar contratos temporales durante más de dos años o 24 meses.
- Impulso a los contratos a tiempo parcial. El impulso a esta modalidad de contratos se hace para intentar que los trabajadores puedan ¿compatibilizar mejor el empleo con los estudios y con su vida familiar y persona?, según señala el Real Decreto Ley, aprobado el pasado viernes. En realidad son contratos para bajos salarios y para atender picos de actividad en empresas de baja cualificación.
- Las ETT se encargarán de la colocación. La normativa permite que las Empresas de Trabajo Temporal actúen como agencias privadas de colocación para facilitar que los desempleados encuentren trabajo.

La reforma laboral da luz verde al ERE exprés

[el país](#)



© CCOO SERVICIOS 2017

Logos y marcas propiedad de sus respectivos autores

Se permite la reproducción total o parcial de todos los contenidos siempre que se cite la fuente y se enlace con el original