

LOS EREs (Expedientes de Regulación de Empleo)

El ERE, o expediente de regulación de empleo (EREs, es el plural), es una medida que, a fuerza de oírlo en los medios de comunicación, se ha hecho un hueco en nuestro vocabulario. Desgraciadamente (para los trabajadores), en los últimos meses (y años) están saliendo a la luz numerosas noticias relativas a la decisión de tal o cual empresa o multinacional, de emprender una de estas regulaciones colectivas. Esta "Ficha" intentará explicar de forma concisa en qué consisten exactamente y cual es la actitud que debe tomar el afiliado o afiliada a la CGT que se enfrente a uno.

En primer lugar conviene definir este **concepto**. Los EREs son presentados por las empresas, (excepcionalmente por los representantes legales de los trabajadores), para **solicitar de la Administración la suspensión temporal de contratos, la reducción de la jornada o la extinción de las relaciones de trabajo (despido)**, de un colectivo de trabajadores. El objetivo de ello es la reducción de costes para mantener el beneficio, la financiación con recursos públicos de las estrategias empresariales, o directamente, la desaparición "tranquila" de la empresa. Legalmente las causas se distinguen entre económicas, técnicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor.

En suma, es un mecanismo legal y social para mantener el margen de beneficios de las empresas y/o poder eludir responsabilidades individuales de empresarios y políticos, sin demasiados contratiempos. Es mas, los trabajadores acatan de mejor o peor grado esa situación, pero como si fuera la lluvia (**teoría de la lluvia**): predecible pero inevitable. Limitándose por ello a procurarse el mejor paraguas: aumentar más o menos las indemnizaciones. Tratando por loco, utópico y anarquista, aquel que se le ocurre defender y luchar por el puesto de trabajo.

¿Cuáles son sus principales consecuencias?

Caso de extinción (despido)

Cada trabajador tiene derecho a recibir una indemnización de 20 días por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades. Sin embargo, con el objeto de evitar el previsible conflicto, los empresarios optan por encontrar una salida pactada y **alcanzar un acuerdo con la mayoría de la representación legal de los trabajadores**. De esta forma con una serie de arreglos: aumento de la indemnización, planes "sociales", jubilaciones anticipadas, etc., el dueño evita el conflicto y además evita que el ERE pudiera ser rechazado por la Autoridad laboral. Pues esta, aun no siendo preceptivo, no duda en aprobar aquellos ERES con acuerdo y se lo piensa, caso de no existir acuerdo. El acuerdo supone que el despido es la pérdida involuntaria del empleo y dar derecho a la consiguiente prestación de desempleo. Criterio paradójico, pues pactar individualmente el trabajador y el empresario un despido es un fraude para el INEM.

Caso de suspensión temporal del contrato o reducciones de jornada.

En este caso los trabajadores afectados pasan a una situación de desempleo temporal o parcial, percibiendo las correspondientes prestaciones públicas del INEM durante los días de suspensión: 70 % de la base de cotización durante 180 días y 60 % a partir de esos días. Teniendo como límite los días que efectivamente se tenga derecho por la cotización anterior al desempleo. Durante los días de suspensión la empresa sigue cotizando a la Seguridad Social por los trabajadores afectados.

También en este caso se llegan acuerdos: porcentajes que complementan la percepción de la prestación del INEM, exclusión de ciertos colectivos, creación de las famosas bolsas de horas a recuperar, con la suma de las jornadas de suspensión, lo que es lo mismo plena disponibilidad del trabajador a las necesidades de producción de la empresa, pasando por encima de las sociales o familiares.

¿Cómo realizan los empresarios un ERE?

En primer lugar, el empresario a la vez que pide autorización a la Administración laboral (en Burgos la Junta de Castilla y León) inicia el correspondiente periodo de consultas con la representación de los trabajadores, con una duración mínima de 30 días en caso de extinción, siendo de 15 días en empresas de menos de 50 trabajadores o para ERES de suspensión de contratos. Durante este periodo es en el que se discuten las "mejoras" posibles. En caso de no avanzar en el acuerdo, suele mediar la propia Administración laboral.

El acuerdo o el desacuerdo será el que ponga fin a este periodo de consultas, tras lo cual, el propio empresario se lo comunicará a la Administración laboral que tramite el expediente. Cuando se consigue un acuerdo, será vinculante para ambas partes. Si por el contrario existe desacuerdo, la autoridad competente será quien resuelva, dictando una resolución estimando o desestimando la correspondiente decisión empresarial.

Caso de acuerdos con jubilaciones anticipadas, planes de empleo, etc... suelen intervenir otras administraciones: Seguridad Social, INEM,

La oposición legal a la resolución (colectiva o individual) es la vía del recurso a la propia administración que resuelve, y tras ello la jurisdicción contencioso administrativa. Si bien hay que señalar la práctica imposibilidad de revocar un ERE con acuerdo.

La postura de la CGT

Los trabajadores y trabajadoras afiliadas a la CGT se encuentran entre lo que les pide el cuerpo, esto es, defender el puesto de trabajo a muerte, y la postura, con la que encuentran en casi todas las empresas, del resto sindicatos y compañeros/as: **la teoría de la lluvia**. Es por ello que visualizando en todo momento la incompatibilidad de intereses entre el capital y el trabajo, a la hora de vender caro el puesto de trabajo, la CGT los primeros.

En todo caso, los representantes de la CGT, por acuerdo confederal, no pueden firmar ningún ERE en empresas con beneficios. Así mismo, en ningún caso, la CGT o sus representantes, pueden percibir contraprestación económica o de cualquier otro tipo por negociar un ERE.