

REESTRUCTURACIÓN

La falta de procedimiento común dificulta los ERE en multinacionales

Una Directiva europea regula los despidos colectivos pero existe descoordinación entre las legislaciones nacionales. Los expertos ven útil aunque 'difícil' unificarlo.

MARÍA A. CARO, Madrid

La descoordinación en el procedimiento en los despidos colectivos y la necesidad de valorar la situación económica de la compañía a nivel global son las peculiaridades más significativas que los expertos destacan cuando el protagonista del Expediente de Regulación de Empleo (ERE) es una multinacional.

Ante las dificultades procedimentales, los asesores destacan que, si bien, hoy por hoy, es "imposible", sería deseable la unificación de procedimientos a nivel europeo para los despidos colectivos. Jesús Gimeno, responsable del departamento de Laboral de Jones Day, explica que toda la regulación de los despidos colectivos está definida en una directiva europea pero que "cada país tiene sus propios interlocutores, tiempos y procedimientos".

Valorar a nivel global

Donde incide más el factor internacional es en los ERE por causas económicas, ya que éstas tienen que valorarse a nivel global. Con respecto a este tipo de causas, los laboristas destacan que, normalmente se trata de pérdidas aunque se podría acudir a un ERE ante una curva descendente en los beneficios que haga presagiar que en un futuro próximo la empresa va a entrar en pérdidas y deuda.

Manuel Roca, senior manager de Deloitte, alude a la importancia de ser previsor. "Tratar de evitar acciones de reestructuración preventi-



Empleados de la multinacional Nisaan manifestándose por el ERE.

Quejas por ser la Administración quien tiene la 'última palabra' en los despidos colectivos

vas, como economista, no me parece sano y, socialmente, entiendo que a medio plazo es mucho peor", destaca. Preguntado por si existe un excesivo intervencionismo de la Administración o arbitrariedad en las decisiones, en lo que respecta a los ERE, Guillermo Rujas, socio del área Laboral de Deloitte, señala que "fundamentalmente el problema es que la decisión última la tenga la Administración". Como solucio-

nes apunta la "reivindicación histórica" de que sea la autoridad judicial la que determine las causas del ERE, siendo el "sistema mixto" otra de las opciones.

Por su parte, el experto de Jones Day considera que se debería reducir el intervencionismo y se muestra contrario a que no se pueda aprobar, en la práctica, un ERE sin acuerdo con los trabajadores. "Creo que se debería abrir más la mano y facilitar la extinción" si la empresa realmente acredita unas causas económicas, organizativas o de producción, y la petición de los trabajadores no es coherente con la situación de la compañía, subraya.

Barajar otras alternativas

Antes de acudir a un ERE, los expertos insisten en que es necesario tener en consideración otras opciones. Con anterioridad a las "obras de ingeniería jurídico-laboral, lo primero es sentarse con los trabajadores y ver la situación de la empresa", afirma Rujas. Y, ¿qué es lo que se puede hacer para mejorar la situación de la empresa, que se empieza a complicar? Según este laboralista, se trata de buscar medidas, a través de la implantación de herramientas, para reducir los efectos negativos. "Una mejor gestión de los sistemas retributivos puede ayudar a minimizar lo que pueda ser un impacto de extinciones de contratos", afirma. Para ello, la clave es una buena comunicación con los representantes de los trabajadores. Asimismo subraya que si una empresa está abocada a una reducción de personal tendría que buscar medidas "más allá de las puramente indemnizatorias". En cuanto al papel que juega el Inem en las recolocaciones comenta que se ha quedado como un "organismo muy formal" y alejado de lo que debería ser su vocación. Rujas recuerda que, salvo las ETT, las agencias de colocación siguen en la ilegalidad y los mediadores de trabajo están "muy mal vistos". Cambiar este chip, según este experto, sería una ayuda para afrontar lo que él califica como "situación de destrucción de empleo alarmante".

OPINIÓN

Ideas imaginativas

Para salir de la crisis global en la que estamos inmersos debemos buscar soluciones imaginativas. Ya lo dijo nuestro Ministro de Economía. En eso estoy totalmente de acuerdo con él. Para enfrentarnos a algo que nunca habíamos vivido con tal intensidad -el desempleo creciendo, la bolsa bajando, la inflación a lo *montaña rusa*, el consumo estancado, etcétera- no valen recetas antiguas ni los tan manidos parches. Acudí hace poco a una conferencia de Leopoldo Abadía, profesor retirado del IESE. La recomendación. Se le entiende todo sin necesidad de acudir a pomposo anglicismo o alambicadas teorías. En el coloquio final se le cuestionaba sobre qué crisis era más profunda: la del 29 o la actual. Nos aportó un ejemplo palmario: "Fácil. Pienso cuántos vecinos suyos tenían títulos en la Bolsa de Nueva York en 1929 y hoy cuántos tienen una hipoteca". Cristalino.

Ante la peor de las crisis apelo a la imaginación. Y si aplicamos ésta a las relaciones laborales y, más concretamente a tratar de reducir el desempleo activando la contratación en las empresas, debemos olvidarnos ya de la política del incentivo o la bonificación a la contratación indefinida. Se ha demostrado que estas políticas, que vienen reiterando nuestros gobiernos, no generan incrementos significativos en la contratación indefinida pues la tasa de temporalidad siempre ronda porcentajes cercanos al 30%. Debemos dejar de demonizar la contratación temporal. Somos un país de temporada. Nuestra principal industria es el turismo. En un mundo cambiante y global en el cual los ciudadanos de las sociedades más avanzadas cambian con frecuencia de trabajo, lo que nos debe interesar es que éste, el trabajo, exista más allá de la modalidad contractual. Hace tiempo que acabó la idea romántica de empezar a los 16 años en una empresa y jubilarte en ella. Más que nada por el simple hecho de que, hoy por hoy, pocas empresas duran tanto. En este momento en el cual las empresas no están contratando -con la que está cayendo como voy a incrementar mi plantilla si se que me pueden ir mal dadas y los costes a las horas de extinguir contratos son muy elevados- hay que poner las cosas fáciles.

Idea: apelo a la restitución de una modalidad temporal denostada injustamente hace más de diez años y que sin duda hoy ayudaría mucho. Me refiero al contrato de lanzamiento de nueva actividad. Reinstaurando esta modalidad, si se quiere incluso regulando una indemnización específica a su finalización, se permitiría que muchos nuevos proyectos tuvieran una herramienta ideal con conocimiento de costes finales. Adicionalmente se daría más seguridad jurídica al trabajador y a las empresas que acuden muchas veces a la contratación eventual o de obra en claro fraude de ley. Fraude que potencia la propia normativa que permite que los convenios colectivos acojan eventualidades absolutamente imposibles cuya duración la fijan en doce meses. No hay ninguna eventualidad que dure tanto pues realmente la misma se transforma en pura habitualidad.

Hoy lanzo esta idea. Habrá muchas más. Es necesaria la valentía para no dar la espalda a la evidencia. Advertir que la idea propuesta no genera dispendio económico alguno. Sólo eso: *imaginación*.



Eduardo Ortega Figueiral

Socio Ortega-Raich Abogados

SE COMENTA QUE...

Los autónomos, perjudicados por la crisis

■ ...que el colectivo de los autónomos es uno de los más afectados por las *vacas flacas* -la Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos, ATA, habla de casi cien mil bajas a lo largo del año- y que las medidas arbitradas por el Gobierno no acaban de cuajar. Es el caso de la devolución anticipada del Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA), para la cual se exige que la declaración se haga a través de la vía telemática, requisito que deja fuera de la ayuda a un ochenta y cinco por ciento de los trabajadores por cuenta propia, que

carecen de firma digital. Ante ello, asociaciones como la citada y la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos, UPTA, han solicitado que se conceda un plazo para que puedan ir adaptándose a las exigencias telemáticas sin dejar por ello de beneficiarse de la medida. Por otro lado, aunque en relación con el mismo impuesto, solicitan que la obligación de ingresar el IVA sea exigible en el momento en el que se cobren efectivamente las facturas y no cuando se emitan, pues, de otro modo, los impagados y morosidades lastran

el desenvolvimiento económico de los autoempleados...

■ ...que los distintos Estados del la zona euro -que comparten el euro como moneda común- no seguirán al Reino Unido en cuanto a la rebaja del Impuesto sobre el Valor Añadido como medida para evitar que el consumo siga cayendo. Desde Bruselas se contemplaba esa posibilidad pero se ha considerado más adecuada una política de aumento del gasto público y los dieciséis países citados no adoptarán como medida que reactive la demanda, la rebaja del tipo normal del impuesto...

Este suplemento ha sido elaborado por:

Victoria Martínez-Vares - vmvmartinez@wke.es

María Álvarez Caro - malvarez@wke.es

Mercedes Serraller - mercedes.serraller@expansion.com

José María López Agúndez - jmllopeza@expansion.com

Diego Torres - diego.torres@elmundo.es

Belen Alandete - balandete@wke.es

Publicidad: 91 337 09 30