

## Expedientes de Regulación de Empleo en Andalucía

Miriam Pinillos Carrascosa

*Secretaria de Acción Sindical de CCOO Andalucía*

El Expediente de Regulación de Empleo (ERE) es uno de los instrumentos que nuestro ordenamiento jurídico pone a disposición de las empresas para hacer frente a las dificultades económicas, productivas, técnicas y/o organizativas. Estos expedientes pueden ser suspensivos: reducción de jornada o suspensión temporal de los contratos de trabajo, o extintivos: extinción definitiva de la relación laboral, o lo que es lo mismo, despido.

En los dos casos se persigue que la empresa pueda superar una situación negativa y propiciar que vuelva a ser rentable y competitiva para poder mantener la actividad y el mayor número de empleos posible, excepto en los casos de cierre total de la actividad y por tanto de la empresa. En estos casos, el objetivo principal pasa a ser proteger la situación de los trabajadores y trabajadoras, utilizando las prejubilaciones, indemnizaciones, y sus correspondientes prestaciones por desempleo, de tal manera que el ERE sirva como instrumento de mayor garantía de sus derechos.

La crisis económica y el elevado nivel de desempleo que venimos padeciendo han provocado un importante incremento del número de empresas con dificultades para seguir desarrollando su actividad económica y empresarial; la consecuencia más dramática es la pérdida de empleo de muchos trabajadores y trabajadoras. Según datos de la Encuesta de Población Activa a finales de 2010 ya eran de cuatro millones setecientos mil las personas desempleadas en nuestro país, de las cuales más de un millón son andaluces y andaluzas. Los ERE presentados en Andalucía, como consecuencia de la crisis económica, al



## Apostamos por la utilización de los ERE cuando se acredite una situación de dificultad importante en la empresa y defendemos el expediente de suspensión frente al de extinción

igual que en el resto de España, se han disparado en los últimos años, así en el 2008 se autorizaron un total de 448 que afectaron a más de 7.000 trabajadores, en el 2009 fueron más del doble los autorizados, concretamente 1.080 afectando a más de 25.000 personas y en el pasado año 2010, siguió incrementándose el número de expedientes autorizados, alcanzando la cifra de 1.383 aunque con una afectación respecto a trabajadores algo menor que el 2009, situándose la cifra cercana a 20.000 trabajadores y trabajadoras.

Los trabajadores de Andalucía que han visto extinguido su contrato de trabajo a través de un ERE fueron 2.559 en 2008, 3.932 en 2009 y 4.003 en 2010, mientras que se vieron afectados por expedientes de suspensión temporal 3.063 trabajadores en 2008, 20.504 en 2009 y 13.447 en 2010 y por expedientes con medidas de reducción de jornada, 283 en 2010, 1.180 en 2009 y 2.042 en 2010. Estas cifras reflejan que el proceso de negociación que se genera en un ERE consigue evitar en muchas ocasiones la extinción de los contratos optándose por medidas coyunturales como la suspensión temporal y la reducción de jornada, aunque, si la situación de crisis persiste, agotado el expediente de suspensión las empresas vuelven a plantear la extinción de los contratos, de ahí que en 2010 hayan aumentado el número de extinciones mientras que se reducía el número de suspensiones temporales, si bien, también hay que señalar que el ex-

pediente de reducción de jornada, hasta hace poco tiempo casi residual, empieza a cobrar fuerza.

Es importante resaltar que la mayoría de las extinciones del contrato de trabajo no se producen ni se han producido mediante la utilización de ERE sino a través del despido individual y la no renovación de contratos temporales (muchos de ellos realizados en fraude de ley), que es la vía que menos amparo y protección ofrece a los trabajadores y trabajadoras.

Por ello CCOO apuesta, a través de la negociación colectiva y el diálogo social, por dar prioridad y protagonismo a la aplicación de medidas de flexibilidad interna en la organización del trabajo y de los tiempos de trabajo, como método más eficaz de gestión y de prevención frente a medidas de regulación temporal o extintiva. Subsidiariamente, apostamos por la utilización del ERE, como instrumento de regulación laboral, cuando se acredite una situación de dificultad importante en la empresa y defendemos el expediente de suspensión frente al de extinción, persiguiendo siempre que la empresa recupere la viabilidad, productividad y competitividad y por tanto la actividad y el empleo, que es lo que más nos importa, además de proteger con las mayores garantías posibles los derechos de los trabajadores y atenuar la situación que conlleva la pérdida del empleo.

Son muchas y variadas las garantías establecidas por ley para la autorización de un ERE: proceso de negociación con la representación de los trabajadores, intervención de la Inspección de Trabajo, autorización por parte de la Autoridad Laboral, etc., por lo que consideramos que es un instrumento válido y útil para salvar situaciones de crisis en las empresas garantizando empleos y derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Es por ello que este instrumento no debe verse invalidado ni desprestigiado por el mal uso ó abuso que algunos desaprensi-

vos hayan podido o puedan hacer de él. Persigáanse, denúnciese aquellos comportamientos abusivos que se hayan podido producir o se produzcan, no atacando y devaluando este instrumento, sino reforzando la utilidad del mismo que hoy por hoy se ha demostrándose eficaz para las empresas y para sus plantillas.

Desde CCOO, exigimos que se deje actuar a la justicia hasta las últimas consecuencias, prestaremos la colaboración necesaria desde nuestro sindicato y en caso de que se determine cualquier ilegalidad o mal uso de este instrumento por parte de algunas personas, sean o no del sindicato, que caiga con todas las consecuencias el peso de la ley sobre ellas. Ahora bien, mientras actúa la justicia, CCOO seguirá defendiendo y exigiendo que los trabajadores y trabajadoras mantengan sus derechos, sigan percibiendo sus salarios o en el caso de las jubilaciones, las pólizas correspondientes.

Desde CCOO, lamentamos la utilización que se está haciendo de los ERE con fines electoralistas, y tal vez con el úni-

co fin de desprestigiar este instrumento y debilitar las relaciones laborales para ahondar más si cabe en los recortes de derechos laborales que se vienen produciendo.

Hacemos un llamamiento al rigor en la utilización de los ERE, así como exigimos que se abandonen los ataques indiscriminados a los expedientes, que no hace sino perjudicar a las personas honradas que han sufrido y sufren la pérdida del empleo con el agravante de que muchas de ellas, por su edad, han perdido a la vez la posibilidad de volver a acceder al mercado de trabajo.

Por tanto, desde CCOO defendemos, además de la correcta utilización de este instrumento de regulación, el carácter puntual y excepcional de las ayudas concedidas por las distintas Administraciones Públicas para hacer frente a este tipo de situaciones que pueden llevar a la exclusión laboral y social de un conjunto importante de trabajadores y trabajadoras, y por extensión, a todo el entorno familiar de los afectados ■

