

**Reforma del mercado laboral****Poca claridad en las alternativas al despido****Expertos avisan de lagunas en las nuevas causas de los ERE.**

**Abdón Pedrajas, en primer término, habla ante la mirada de Carlos Molero y Tomás Sala.. Poca claridad en las alternativas al despido - SARA MONJE**

**M. G. P. - Madrid - 01/04/2011**

La reforma laboral pretende que las medidas de flexibilidad interna de las empresas (esto es, las alternativas al despido) se puedan justificar alegando causas preventivas en vez de proactivas. Habrá que ver, sin embargo, hasta qué punto la intención de la ley se traduce en la práctica una vez entre en vigor el proyecto de reglamento sobre los expedientes de regulación de empleo (ERE). Los jueces tendrán aquí manga ancha, dado que el redactado del borrador de reglamento sigue dejando abiertas muchas cuestiones.

Esa es una de las conclusiones a las que llegó ayer en el Aula Laboral, organizada por el despacho de abogados y asesores tributarios Abdón Pedrajas y Molero en colaboración con CincoDías. En opinión de Tomás Sala, director del departamento de Formación del bufete, en el nuevo reglamento predominan las expresiones "prevenir" y "evolución negativa" en la justificación de las distintas medidas de flexibilidad interna de las empresas.

Así sucede, por ejemplo, a la hora de solicitar cambios sustanciales en las condiciones de trabajo. Y también en el caso de los ERE de suspensión y de reducción de jornada, figuras que el legislador pretende impulsar para que se recurra menos a los ERE de extinción de empleo.

En cuanto a estos últimos, en cambio, sí que se ha hecho un esfuerzo conceptualizador. Las causas económicas del despido procedente son tres: pérdidas actuales, pérdidas previstas o disminución persistente de los ingresos.

Sin embargo, tal y como apuntó Abdón Pedrajas, presidente de la firma, las causas que facultan a tramitar los ERE de suspensión y reducción son "las mismas" que en el ERE de extinción de empleo, "aunque hay que demostrar que es de carácter temporal y coyuntural".

Ahí entra también la discrecionalidad del juez, según apuntó Carlos Molero, socio director de Contencioso del despacho. "¿Por qué criterios nos debemos regir? Si la situación de pérdidas es

temporal, ¿de cuánto tiempo hablamos? ¿Un año, dos? ¿Por qué reducir jornadas si solo se va a estar en esa situación, por ejemplo, tres o seis meses?"

"El cambio real de esta modificación reglamentaria va a estar en si los abogados nos atreveremos más o menos con el nuevo marco normativo", sentenció Pedrajas.

Un reglamento, por cierto, que está ahora mismo siendo escrutado por el Consejo de Estado. De hecho, según apuntó el presidente del bufete, la secretaria de Estado de Empleo, Mari Luz Rodríguez, pretende aprobarlo al día siguiente de conocerse el dictamen (si este es positivo).

### **Más flexibilidad para recurrir a los descuelgues salariales**

Con el borrador de reglamento en la mano, hay dos condiciones para que las empresas puedan recurrir a la inaplicación del régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior (el llamado descuelgue salarial).

En primer lugar, la empresa debe demostrar que su situación y perspectivas de futuro pueden verse dañadas de no recurrir a dicha inaplicación. Y en segundo lugar, se debe acreditar que el descuelgue contribuirá al mantenimiento del empleo.

Para Abdón Pedrajas y Molero, las condiciones son más permisivas que antes de la reforma, ya que a la larga la interpretación legal tenderá a aceptar un descenso de los beneficios.