



Los EREs concursales

Juan José González Hernández
*Abogado. Dpto. de Derecho Laboral de
HispaColex*

A día de hoy, desafortunadamente, es muy habitual escuchar o estar afectado de una forma más o menos directa que una empresa se encuentra en concurso de acreedores o que ha realizado un expediente de regulación de empleo, pero merece la pena abordar cómo se realiza un ERE en una empresa en situación de concurso de acreedores.

Tanto el llamado concurso de acreedores, regulado en la Ley 22/2003, de 19 de julio, Concursal (en adelante, LC), como los expedientes de regulación de empleo del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), son instituciones jurídicas que se ordenan a un fin común: salvar la situación económica de la empresa o empleador.

Así, el concurso de acreedores trata de salvar o de reorganizar desde el punto de vista crediticio a aquella persona física o jurídica deudora común de varios acreedores que no puede atender regularmente a sus pagos (cfr. art. 2 LC) mediante la utilización de instrumentos legalmente previstos que permitan soportar más holgadamente esta situación de insolvencia (convenio con los acreedores, generosas quitas de deuda, esperas en cobros, suspensión de cómputo de intereses y de ejecuciones, etc.).

Por otro lado, los expedientes de regulación de empleo, tratan de facilitar el tránsito de una empresa o empleadora por una situación difícil y compleja generada por causas económicas, como el concurso, a las que también se añaden causas técnicas, organizativas o de producción que lastran la actividad y que precisan de la extinción o suspensión de relaciones laborales para superar esa pasajera situación. En este supuesto vemos que no se llega a un punto en el que no sea posible atender pagos regularmente, como en el concurso, pero sí en determinados casos trata de prever futuras situaciones de dificultad objetivamente valoradas y predecibles en el momento de plantear el expediente y que se estima que éste es el único aliviadero posible para evitar esa situación.

Ambas instituciones interaccionan de una forma directa cuando se ha planteado un concurso, de hecho, una vez dictado el Auto por el que declara el concurso, la reordenación de personal pasa del ámbito administrativo para pasar al judicial.

Extinción de los contratos y modificación de las condiciones de trabajo

El expediente de regulación planteado en el artículo 64 LC, además de la extin-





ción o suspensión de los contratos de trabajo, plantea también la posibilidad de realizar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, y no sólo se está refiriendo en sentido estricto a las reguladas por el artículo 41 ET, sino que también engloba a los traslados. Por tanto, a través del ERE concursal se puede realizar los siguientes trámites:

- Extinción de contratos de trabajo
- Suspensión de contratos de trabajo
- Traslados
- Modificación de jornada de trabajo.
- Modificación del horario y distribución del tiempo de trabajo
- Modificación del régimen de trabajo a turnos
- Modificación del sistema de remuneración y cuantía salarial

- Modificación del sistema de trabajo y rendimiento
- Modificación de funciones cuando excedan de los límites del artículo 39 ET

Procedimiento

El expediente concursal se inicia mediante solicitud motivada y bien justificada a instancias del empresario o de la administración concursal o incluso de los propios trabajadores (actuando por medio de sus representantes). La ley también refleja un período de consultas similar al del procedimiento administrativo, esto es, 30 días para empresas con más de 50 trabajadores, o de 15 días si cuenta con menos.

Finalizado el período de consultas, los representantes de los trabajadores y la administración concursal comunicarán al Juez el resultado. Si no hubiere acuerdo, será el juzgador el que determine lo que considere más procedente. Si hubiere acuerdo, la ley obliga a convalidarlo, a no ser que sean apreciados posibles vicios de la voluntad. Antes de pronunciarse, el Juez, sea cual fuere la situación a la que se hubiere llegado tras las consultas entre trabajadores y empresario, deberá recabar un informe a la autoridad laboral.

Garantizar la continuidad

Este procedimiento de expediente concursal de regulación de empleo ex art. 64 LC tiene una enorme ventaja como es la reordenación de los recursos humanos mediante las movidades funcionales y otras modificaciones de las condiciones de trabajo, para las que permite la ley acudir a este procedimiento, mientras que administrativamente la única movilidad que aparece contemplada es la geográfica. Esto permite un mayor campo de manobra para reestructurar no sólo la plantilla, sino las funciones del personal, con lo que la capacidad de gestión y de optimización se muestra mayor en el concurso que en el expediente administrativo.

Impugnación

Para impugnar el Auto que resuelve el ERE se deberá realizar como si se tratara de una sentencia dictada por el Juzgado de lo Social, es decir, mediante el correspondiente Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia. Dicho recurso puede ser planteado por los trabajadores, la Administración concursal, la propia empresa concursada y por el FOGASA.

Si lo que se trata es la impugnación de algún aspecto referido a la relación jurídica individual de un trabajador (antigüedad, salario, etc.) se sustanciará, no por Recurso de Suplicación, sino vía incidente concursal en materia laboral, a interponer por el trabajador afectado o por el FOGASA, que resolverá el propio Juzgado de lo Mercantil.

