

15/04/2019

## EN UN ERE FORZOSO TE PUEDE TOCAR A TI. ¡CONTEMOS LA VERDAD!

En la última reunión del ERE se produjo un gran avance: ante la insistencia y presión de la plataforma **UNIÓN SINDICAL CAIXABANK** la dirección retiró las extinciones forzosas de la negociación.

Llevamos casi 3 meses de bloqueo y ya era hora de poder entrar a negociar este proceso de reestructuración de empleo tan desafortunado que se nos ha puesto encima de la mesa.

Las cosas hay que decirlas como son, sin palabrerías, y discursos vacíos de propuestas:



Si este ERE hubiera sido forzoso,  
las consecuencias habrían sido  
catastróficas para todos.

Te podía haber tocado a ti.

Te hubieran "pedido" dejar la empresa  
sin más explicaciones,  
y créenos, lo hubieran hecho.

La empresa no se ha andado con tonterías en esta negociación. Contrató a uno de los mejores bufetes laboralistas del país, el mismo que fue el principal autor de la Reforma Laboral del 2012, que tantos quebraderos de cabeza nos está trayendo a los empleados.

La publicación jurídica 'The Legal 500' ha reconocido a Sagardoy Abogados, en su último ranking, como uno de los mejores despachos de españoles dedicados al área laboral en la región que incluye Europa, Oriente Medio y África (EMEA).

Madrid, 01 de diciembre de 2017 (04:55 CET)

El despacho Sagardoy volverá a diseñar el Expediente de Regulación de Empleo, ERE, el cuarto en cinco años, de la multinacional tecnológica Ericsson en España.

**Los ERE sin pactar con los  
sindicatos pueden ser legales**

El TSJM da luz verde al segundo ERE de Unitono en menos de un año a pesar de que se trató de una decisión unilateral porque la empresa acreditó pérdidas económicas continuadas y de clientes.

### ¿En qué afectó la Reforma Laboral del 2012?

En un ERE por causas técnicas, organizativas o productivas, la Ley suprimió la necesidad de que la empresa justifique la razonabilidad de la medida extintiva y su contribución a mejorar la situación del negocio.

Por otro lado, la autoridad laboral ya no puede desestimar un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) aunque la empresa y sindicatos no lleguen a un acuerdo.

Así pues, se elimina la tradicional autorización administrativa que hasta la reforma laboral era la que autorizaba los despidos colectivos. En la nueva regulación se cambia radicalmente el panorama, el ERE como tal desaparece, y la decisión extintiva en despidos colectivos pasa a

15/04/2019

ser competencia exclusiva del empresario, eso sí, sometida a control judicial posterior.

**Conseguir que las extinciones sean voluntarias  
es el mayor avance en estos 3 meses**

El **inmovilismo de CCOO** en la negociación hacía poner en grave riesgo a la plantilla, pues la legislación laboral permite aplicar medidas unilaterales con grave impacto en la plantilla.

Los despidos por causas objetivas son los que conllevan una menor indemnización (20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de 12 mensualidades), dado que engloban los despidos que el empresario se ve “obligado” a hacer, o bien porque atraviesa dificultades económicas o bien porque le empujan a ello razones organizativas, técnicas o relacionadas con la producción.

### **¿Quieres saber cómo funciona un ERE forzoso por razones organizativas?**

En un ERE organizativo aplicado unilateralmente es necesario que haya, textualmente por parte de la empresa, un listado de posibles afectados en atención a los criterios que nos han estado exponiendo hasta ahora. No perdamos de vista que estos criterios, de origen, los formula unilateralmente la empresa con el fin de justificar una medida injustificable, con lo cual, los nombres de los posibles afectados en el ERE serán los que la empresa decida.

En otras ocasiones podríamos adivinar que en esta lista estarán las personas más antiguas en la empresa o los más costosos, pero en un ERE como el actual, la calidad y cantidad de “bolitas del bombo” serían con criterios absolutamente subjetivos de la Empresa, siendo de otro tipo los posibles empleados afectados.

**¿Qué quiere decir esto? pues que todos, absolutamente todos  
estaríamos dentro del “bombo del despido”**

### **¿Y por qué hay movilidades?**

El número tan elevado de supuestos excedentes que afirma la empresa no sobra ahora. Sobrarán, según ellos, a medida que vaya contrayendo la red de oficinas.

La salida natural es proponer extinciones, que ahora ya se harán de manera voluntaria, pero este proceso generará vacantes que no se podrán cubrir con contratación, precisamente porque estamos bajo un expediente de regulación de empleo. Y si no hay contratación solo se pueden cubrir con movilidad.

### **¿Y qué pasa ahora?**

Ahora es cuando la plataforma **UNIÓN SINDICAL CAIXABANK** negociará y dará salida a todas las demás propuestas, incluido los posibles traslados, muy a pesar de que el sindicato que jamás quiso pertenecer a la misma intente darle la vuelta, marear, quiera desacreditarnos e inunde las redes sociales con perfiles falsos para contaminar.

Y este ataque un tanto furibundo lo hace quien en las mesas de negociación un día dice una cosa, y en la siguiente reunión la contraria. Así, por ejemplo, pasan de pedir una indemnización del 57% a exigir el 67%. Pasan de asumir los traslados forzosos, aceptando los causados por integración de oficinas, reclasificación en unipersonales ... a afirmar que si es necesario hacer

movilidades forzosas, que se traten después en comisión de seguimiento...

La plataforma **UNIÓN SINDICAL CAIXABANK** no ha vendido a la plantilla ni jamás lo hará, ni nunca lo dirá de quienes no comparten nuestra estrategia. Lo que hemos estado tratando, con un sentido de la responsabilidad que otros no tienen, es que no haya ningún despido forzoso, y eso es lo que hemos conseguido.

A partir de ahora nos toca abordar el resto de medidas, entre las que es fundamental regular de la mejor manera la movilidad, priorizando los traslados voluntarios y acotando al máximo los traslados forzosos **de corta distancia** para minimizar su impacto.

Es justo lo contrario de lo que parecen proponer otros: *un marco desregulado de traslados, que les permita jugar al eterno juego de asustar al empleado y prometerle que si se afilian harán su cabildeo para salvarle perjudicando a otra persona.*

Además ¿te has parado a pensar qué le pasaría a un empleado al que le cierran su oficina y no hubiera alternativa en un radio de 25 kms? La respuesta es clara: si el posible traslado no estuviera regulado lo enviarían donde no van ni las águilas o lo despedirían sin más.

Y el CEO (cuya reelección otros han votado favorablemente) ya lo ha dicho: si no hay acuerdo en la red rural, acabará cerrando oficinas.

**¡Seamos serios por favor!**



**UNIÓN SINDICAL FRENTE AL #ERCAIXABANK**