



¿Existen soluciones legales para paliar los efectos de la crisis sin destruir empleo?.

La respuesta es afirmativa. Sin entrar a analizar las posibilidades que ofrece la negociación colectiva en el seno de la empresa, ya sea utilizando los mecanismos que el propio Convenio Colectivo suele poner a disposición de las partes (por ejemplo cláusulas de descuelgue salarial), ya sea creando unos propios que dentro del marco de la Ley se ajusten a las necesidades de la empresa (flexibilidad horaria; modificación de estructura salarial, por citar solo algunos) y que encontrarían su encaje legal en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores que regula la modificación sustancial de condiciones de trabajo tanto individual como colectiva, existen otros mecanismos muy efectivos para hacer frente a situaciones de crisis coyuntural, más o menos prolongada en el tiempo, como la que estamos viviendo en los últimos meses, y que no necesariamente implican la destrucción de empleo en la empresa.

En concreto nos referimos a los Expedientes de Regulación de Empleo (E.R.E.) de suspensión de contratos de trabajo y de reducción de jornada laboral; figuras jurídicas casi olvidadas largo tiempo pero que ahora están cobrando una relevancia considerable.

La expresión “E.R.E.”, suele llevar asociada la idea de despido masivo con indemnizaciones de 20 días de salario por año trabajado (o la cuantía superior que se pacte), y el engorde de las filas del desempleo. Esta idea es incompleta, ya ...