

HEZKYNTZ KOADERNOAK

" EXPEDIENTES

DE CRISIS "

L ANGILE
A BERTZALEEN
B ATZORDEAK

ZA
BAI
TZEN



DOKUMENTAZIO
ZENTROA
TxT 10095

- INTRODUCCION -

Como sin duda os acordareis todos los afiliados, a lo largo de los meses de Diciembre y Enero, se realizaron unos cursillos provinciales de formación dirigidos en principio a los delegados y miembros de Comités de Empresa, pero con la intención última de proporcionar unos conocimientos básicos a toda la militancia en general.

Siguiendo con esta intención, el equipo que realizó el cursillo de Bizkaia, en el convencimiento de que la formación sindical no se puede reducir a unas cuantas charlas localizadas, sino, que deben basarse en un hábito de estudio crítico (con lo que ello implica de esfuerzo personal), desea poner a disposición del trabajador unos materiales como forma de estabilizar definitivamente esta labor de asesoría y formación dentro de L.A.B.

La serie de cuadernos que hoy iniciamos continua el estilo de los cursillos, es decir, pretende ser sintéticos y comprensibles, pero a la vez sin omitir ningún dato fundamental del tema que se trate.

No hace falta insistir en la necesidad que tiene la clase obrera de adquirir un conocimiento lo más completo posible sobre la negociación a la que nos somete el Capital, de forma que podamos plantear la lucha también en su terreno tal y como debe operar un sindicalismo eficaz.

Ya más concretamente, hemos decidido empezar tocando el tema de EXPEDIENTES DE CRISIS ante la ofensiva patronal que se produce últimamente.

QUE ES UN EXPEDIENTE DE CRISIS

Es un método jurídico mediante el cual todas las empresas que pretenden dejar de producir o producir menos temporalmente o definitivamente, por causa económica o tecnológica, pueden pedir y conseguir autorización de la Delegación de Trabajo, para suspender o terminar los contratos de trabajo con todos o algunos trabajadores.

Conforme la Ley de Relaciones Laborales, Art. 20 : la imposibilidad de trabajar sobrevenida como consecuencia de fuerza mayor (ha de haber sido) reconocida por la autoridad laboral, mediante expediente de regulación de empleo, denominación legal de los actuales expedientes de crisis.

REGULACION DE EMPLEO

Puede englosar dos impuestos, Rescisión o Suspensión de relaciones laborales.

RESCISION

Si se solicita la regulación de empleo a la rescisión (despido definitivo) de las relaciones laborales para todos o parte de los trabajadores.

SUSPENSION DE RELACIONES LABORALES

La regulación de empleo contempla la suspensión temporal de los contratos de trabajo de todos o parte de los trabajadores.

REDUCCION DE JORNADA

Esta forma de expediente de crisis, permite a la empresa aplicar cualquiera de las formas de reducción de jornada para todos o algunos de los trabajadores.

El expediente puede ser solicitado indistintamente por la empresa o bien por los trabajadores. Lo más común es que lo haga la empresa, no obstante se han dado casos, donde lo han solicitado los trabajadores; ante el sucesivo impago de jornales y la falta de perspectiva de cobro, para así poder optar por la indemnización y el seguro de desempleo.

MOTIVOS PARA LA PRESENTACION DE UNA REGULACION DE EMPLEO

DESASTRES NATURALES: Incendio, inundaciones

Este es el caso de las últimas inundaciones, en las que algunas empresas, presentaron expedientes de suspensión temporal hasta la puesta a punto de la misma.

ECONOMICO FINANCIERO: Es el motivo más normal, viene dado por unas situaciones de deterioro económico, así como de una mala organización de tipo preventivo del capital, y la imposibilidad de obtener fuentes de financiación (créditos, lo que genera en un problema de liquidez).

TECNICOS

Suelen venir muy íntimamente relacionados con los anteriores, en algunas cosas, se presentan sólo, pero pueden llevar adelante el proceso de expedientes de crisis.

PASOS QUE SE DAN EN LA TRAMITACION DE UN EXPEDIENTE DE CRISIS

INFORMACION AL COMITE DE EMPRESA: La empresa tiene la obligación de presentar el expediente, de comunicárselo al Comité de Empresa.

PRESENTACION EN LA DELEGACION DE TRABAJO: La empresa entrega en la Delegación de Trabajo, toda documentación justificando la petición del expediente. A partir de esta fecha, el Delegado de Trabajo, dispone de hasta treinta días hábiles, para dictar resolución; pero este debe de tener dos informes más:

El de los trabajadores (1)

Inspector de trabajo de la zona.

Este es el informe determinante, y en la mayoría de los casos, la resolución que posteriormente adopte el Delegado, será la recomendación que haga el Inspector en un informe.

CONOCER

EL INFORME DE LA EMPRESA: Una vez que la empresa entregue la documentación en la Delegación de Trabajo, el Delegado tiene la obligación de remitir una copia de dicho informe a los trabajadores.

Esta documentación permite conocer los siguientes datos:

- Balance económico (normalmente de hasta 5 años anteriores).
- Razones técnicas.
- Términos en que se plantea el expediente.
- Personal afectado.

RELACION CON EL INSPECTOR DE TRABAJO EN LA ZONA.

Es importante a lo largo de los 30 días, mantener contactos sucesivos con el inspector, con el objeto de hacerle presión, ya que el informe que es fundamental, se puede asegurar que va a influir decisivamente en la resolución.

(1) INFORME QUE PRESENTARAN LOS TRABAJADORES.

Según la ley, una vez presentado el expediente de por parte de la empresa, los trabajadores disponen de 10 días para dar un informe oponiéndose al presentado por la empresa, en la práctica, estos 10 días se pueden ampliar hasta hablar con el Delegado de Trabajo, incluso se puede conseguir entregar el informe 2 días antes de la resolución.

RAZONES DE OPOSICION AL EXPEDIENTE PRESENTADO POR LA EMPRESA.

- * BALANCES: Conviene revisar las presentadas por la empresa aunque ca si nunca se puede hacer nada, debido a que presentará los que le convenga -doble contabilidad-. De todas las formas, por medio de trabajadores administrativos es conveniente indagar todo lo que se pueda.
- * INVERSIONES: Es importante reflejar todas las inversiones que hayan realizado en un plazo breve de tiempo, anterior a la presentación del expediente, así como las que tengan en perspectiva realizar.
- * AMPLIACIONES: De las instalaciones, construcción de nuevos pabellones, perspectivas de modernización.
- * CARTERA DE PEDIDOS: Importantísimo analizar de como ha estado recientemente la cartera de pedidos y cómo está en el momento de la presentación del expediente y perspectivas futuras.
- * EXPORTACIONES: Normalmente las empresas que se apoyan más en el mercado exterior que en el interior, resisten mejor la crisis y tienen exenciones fiscales por créditos a la exportación.

Dentro de los documentos que afecten al personal, estos deben de rellenar una serie de modelos, es importantísimo el comprobar y revisar estos datos ya que pueden tener una posterior repercusión:

Nombre.

Fecha de ingreso.

C. Familiares.

Salario diario.

Este apartado del salario diario hay que apartar del sueldo base estando incluidos, primas, pluses, incentivos, etc.

RESOLUCION DE LA DELEGACION DE TRABAJO.

Si no acepta, esto no trasciende.

Caso que acepte se pueden dar tres variantes:

SUSPENSION TEMPORAL DE LAS RELACIONES LABORALES.

El Delegado de Trabajo, puede resolver y quedar en suspenso las relaciones laborales, entendiendose que no se extingue el contrato de trabajo, sino que queda en suspenso durante un periodo de tiempo. Lo cual quiere decir que UNA VEZ AGOTADO DICHO PERIODO LA EMPRESA SE COMPROMETE A READMITIR AL PERSONAL AFECTADO.

El trabajador en dicha resolución, tiene la opción de solicitar la indemnización y extinguir las relaciones laborales con la empresa. En este caso pasan en ese tiempo al Seguro de Desempleo.

RESCISION.

Para toda la plantilla.

Para parte de la plantilla.

Automáticamente pasan los trabajadores afectados al SEGURO DE DESMPLEO, la empresa tiene que tramitar todo el papeleo.

INDEMNIZACIONES.- La empresa de acuerdo por las partes o bien por medio del Magistrado, el cual fija la cuantía, tiene que hacer frente a ella.

REDUCCION DE JORNADA.

Por esta resolución el EMPRESARIO, tiene la facultad de reducir la jornada laboral según la fórmula que haya presentado, el trabajador percibe los salarios de la empresa con arreglo al tiempo que trabaja en ella y el resto o sea a percibirlos del Seguro de Desempleo, con la diferencia de los dos supuestos anteriores, que en este caso la permanencia en el Seguro de Desempleo no es acumulativo a los dieciocho meses reglamentarios.

Por otra parte este supuesto tiene otra particularidad, en caso de que

la empresa adeude cantidades a la seguridad social por la cuota patronal, los pagos del subsidio de desempleo serán realizados por la empresa con cargo a esa deuda, salvo acuerdo expreso con el Instituto Nacional de Previsión.

Después de emitida la resolución por el Delegado, en caso de no conformidad, cualquiera de las dos partes puede recurrir contra ella a la Comisión de Empleo, en plazo no inferior a 15 días después de la fecha de la comunicación de la resolución del Delegado de Trabajo.

SEGURO DE DESEMPLEO (*)

Abarca 18 meses (salvo en casos de reducción de jornada que no se computa).

Estos 18 meses ampliables a 24 para casos extremos (trabajadores de más de 60 años, y trabajadores titulares de familia numerosa), durante los 12 primeros meses se percibe una cantidad del 75% de la base reguladora y las 6 últimas el 60% de la misma.

Esta base reguladora se CALCULA :

Se tiene en cuenta los 12 meses anteriores a la fecha de ingreso en el seguro de desempleo.

SE SUMA

- Bases Complementarias
- Bases Tarifadas.
- Horas extras.
- Pagas extras.

12

BASE REGULADORA (B.R.)

(1) $B.R. \times \frac{75}{100}$ = Percibe durante los primeros meses.

(2) $B.R. \times \frac{60}{100}$ = Percibirá en los 6 últimos meses.

INDEMNIZACIONES.

Si no hay mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, lo fija directamente el Magistrado.

LA LEY ESTABLECE :

Por expediente de crisis el baremo de indemnización oscila entre un mínimo de 15 días de salario y un máximo de un año de salario.

CRITERIOS DEL MAGISTRADO :

- Dificultad de colocación.
- Antigüedad.
- Cargas familiares.
- Edad.

En la actualidad suelen fijar un mes de salario por año de servicio siempre que no se rebasen los 12 meses. Ahora bien, ha descendido notablemente la cuantía de las indemnizaciones con respecto a anteriores.

HORAS EXTRAS: Puede ser que se hayan metido o se estén metiendo gran cantidad de horas extras, en el momento de la presentación de expediente de crisis. Si esto se da, demostraría que existe un alto grado de productividad en la empresa.

TORNOS: Hay que comprobar esto ya que de alguna forma demuestra la palpable productividad.

AMPLIACIONES DE CAPITAL: Pueden existir unos puntos de apoyo técnico como pueden ser: la capacitación de las instalaciones técnicas de la empresa, la rentabilidad de la maquinaria.

Es de gran importancia argumentar si en las medidas de las posibilidades, las razones por las cuales los trabajadores se oponen al expediente, aunque este informe presentado por los trabajadores no ofrezca mayor consideración por parte del Delegado de Trabajo.

En este informe es interesante y necesario plantear las impugnaciones en caso de que la empresa, no haya respetado el orden de preferencia.

ORDENES DE PREFERENCIA.

En el supuesto de que el expediente contenga las rescinsiones o suspensión de relaciones laborales para PARTE de los trabajadores de la empresa, la dirección no puede hacer que estos trabajadores sean los que ellos quieran, deben respetar un orden de preferencia que está prevenido en la LEY y que son:

TIENEN PRIORIDAD PARA QUEDARSE EN LA EMPRESA

- a) Los cargos sindicales actuales y los que hayan ostentado en un periodo no inferior a "2 años" antes de admitirse el expediente.
- b) Minusválidos.
- c) Titulares de familia numerosa.
- d) Mayores de cuarenta años.
- e) Por orden de antigüedad.

No obstante, estas órdenes de preferencia no se pueden aplicar a toda la empresa en su conjunto sino a las categorías que existen en la empresa.

Es importante tener en cuenta la sección de trabajadores a quienes se les quiere aplicar la regulación, y dentro de dicho informe, se puede impugnar esta sección. Y puede prosperar la impugnación.

REVISION DE DATOS PERSONALES

/// (*) Confeccionándose este cuaderno se ha promulgado un Decreto, modificándose las bases tarifadas. Próximamente aparecerá un anexo explicativo sobre tal cambio. ///

Los salarios que tiene en cuenta el Magistrado, son aquellos que la empresa hace figurar en la documentación del expediente de Crisis, por eso la importancia que tiene el revisarlos a la hora de cobrar la indemnización.

LA INDEMNIZACION las debe de pagar la empresa, pero si se declara insolvente puede subrogar el pago al fondo de Protección al Trabajo. En el caso de que exista continuidad en la empresa, el Fondo las paga y hace que la empresa las amortice a un plazo de 10 años y al 4% de interés. De todas formas el FONDO se puede negar a ello.

TEMAS A TRATAR EN CASO DE NEGOCIACION DE EXPEDIENTE DE CRISIS.

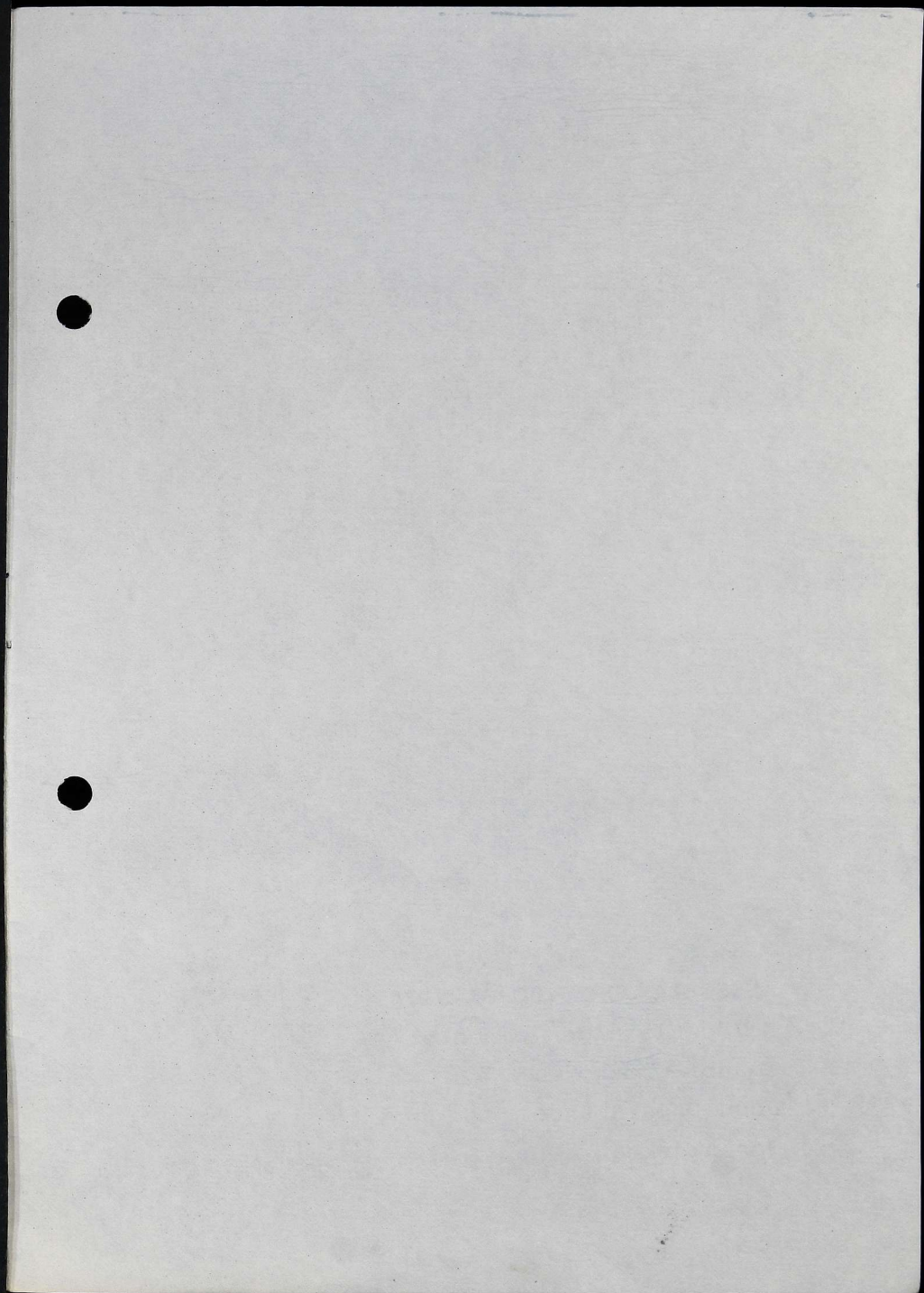
- Exigencia de entrega por la empresa de los datos económicos pedidos por la ley en estos casos. Estos datos son :
 - ✓ Balances de los últimos 5 años.
 - Cuentas de perdidas y ganancias de los 5 últimos años.
 - Memorias de los últimos 5 años, o Memoria ilustrativa de la evolución de la empresa en los últimos 5 años.
 - Datos sobre distribución de beneficios.
 - Amortizaciones realizadas en cada uno de los últimos 5 años (desglose de las mismas) y evolución del amortizado en los 5 últimos años.
 - Datos de producción, productos en curso, existencias de productos terminados y materias primas.
 - Evolución del exigible a la larga (obligaciones, etc.) con desglose del mismo en el último ejercicio.
 - Por otra parte es conveniente exigir los demás datos que los trabajadores juzguemos de interés, así como establecer una comisión de seguimiento con reuniones mensuales, sobre la marcha de la empresa, al menos en el periodo de regulación o reducción.
 - La empresa debe asegurar a los trabajadores en suspensión la existencia del periodo de cadencia necesario para cobrar íntegramente el seguro de desempleo en caso de futuras rescisiones de contrato, por quiebra o la razón que sea.
 - Intentar el que la empresa renuncie a aplicar futuras leyes de flexibilización de plantillas.
 - Se debe exigir el control y aprobación por parte del Comité de todos los cambios de puesto propuestos por la empresa.

- Cumplimentación de las retribuciones del seguro de desempleo hasta el 100% de salario real. (Esta cantidad es negociable según la situación de la empresa).
- En casos de situación no crítica de la empresa, es conveniente negociar con el expediente del convenio colectivo correspondiente. Si no se pudieran lograr aumentos salariales debemos procurar establecer unas bases salariales teóricas para negociar futuros convenios a partir de esta base.
- Exigir de la empresa planes de reducción de gastos generales, así como todas aquellas medidas que posibiliten un futuro asegurado para la empresa.
- (* Todos estos puntos son convenientes en caso de que la crisis en la empresa sea admitida como tal, por esta razón el conocimiento de la situación económica es previa a cualquier negociación).

A este seguirán otros cuadernos dedicados a la nueva modalidad de IRTP, etc.

Sólo nos queda advertiros que ante cualquier duda que se os planteé podeis consultarla en la oficina provincial a los compañeros firmantes, miembros de la asesoría jurídico-sindical.

KOLDÓ ELEJALDE
IMANOL OROZKO
JOSU OSES ABANDO
JON ALDEKOA.



ASESORIA JURIDICO-SINDICAL

Koldo Elejalde (ponente)

Imanol Orozko

Josu Oses Abando

Jon Aldekoa