

noticias

Reforma laboral

Los despidos colectivos en entes públicos podrán ser a 20 días si se les rebaja el presupuesto anual un 5%

Los entes, organismos y entidades públicas podrán acogerse al procedimiento de despido colectivo por causas económicas -con indemnizaciones de 20 días por año trabajado- para desprenderse de personal laboral si la Administración Pública de la que forman parte hubiera tenido déficit presupuestario en el ejercicio anterior y si el crédito presupuestario del ente, organismo y entidad afectada se hubiera minorado en un 5% en el ejercicio en curso y en un 7% en los dos ejercicios anteriores.

ASÍ SE recoge en el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada aprobado por el Gobierno. A estos efectos, se tendrán en cuenta tanto las reducciones efectuadas en el presupuesto inicial como, respecto al ejercicio corriente, las realizadas en fase de ejecución presupuestaria, según consta en el reglamento. El reglamento describe los pasos a seguir cuando las empresas privadas quieran hacer ERE de extinción (despidos colectivos), de suspensión y de reducción de jornada, y regula además el procedimiento que deberá utilizar el sector público en estos mismos casos y sólo con efectos sobre su personal laboral.

En cuanto a los ERE del sector público, en el reglamento se especifica que se entenderán que concurren causas económicas cuando se produzca una situación de insuficiencia presupuestaria "sobrevvenida y persistente" para la financiación de los servicios públicos, considerándose que es persistente si se alarga durante tres trimestres consecutivos.

Se precisa, no obstante, que se entenderá que existe insuficiencia presupuestaria cuando se den las siguientes circunstancias: que la Administración Pública en la que se integra el departamento, órgano, ente organismo o entidad hubiera presentado una situación de déficit presupuestario en el ejercicio anterior y "que los créditos del departamento o las transferencias, aportaciones patrimoniales al órgano, ente, organismo o entidad, o sus créditos, se hayan minorado en un 5% en el ejercicio corriente o en un 7% en los dos ejercicios anteriores".

Se podrá iniciar un procedimiento de despido colectivo en el supuesto en el que, en un periodo de 90 días, el despido colectivo afecte al menos a diez trabajadores en aquellos departamentos ministeriales, entes y organismos dependientes de la Administración General del Estado, consejerías de las comunidades autónomas o entes vinculados a las mismas y entidades de la Administración Local que ocupen a menos de 100 trabajadores. También se podrá poner en marcha el despido colectivo si los afectados son el 10% de los laborales de una plantilla compuesta por entre 100 y 300 trabajadores o si el número de afectados es de 30 trabajadores en una plantilla de más de 300 trabajadores.

El personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición tras un proceso selectivo tendrá prioridad de permanencia en los entes públicos afectados por el despido colectivo. Si la entidad promotora del procedimiento no hubiera establecido esta prioridad, la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas o autoridad autonómica equivalente podrán aplicar dicha prioridad si lo ven adecuado a las circunstancias.

El procedimiento de despido colectivo se iniciará por escrito mediante la comunicación de la apertura del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores y, con independencia de la causa alegada (económicas, técnicas, organizativas o de producción), dicha comunicación deberá contener una memoria explicativa de las causas del despido "y su relación con los objetivos de estabilidad presupuestaria", así como los criterios que se han tenido en cuenta para el establecimiento de la prioridad del personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición tras un proceso selectivo.

En los despidos colectivos por causas económicas, las administraciones públicas deberán acreditar que existe la mencionada situación de insuficiencia presupuestaria, los presupuestos de los dos últimos ejercicios y, en su caso, las modificaciones de los créditos presupuestarios, la plantilla del personal laboral, el plan de ordenación de recursos humanos (si éste se ha tramitado), y una certificación del responsable de la oficina presupuestaria u órgano contable donde conste que concurre la citada insuficiencia presupuestaria.

Además de a los representantes de los trabajadores, el organismo promotor del despido tendrá que enviar una copia de la comunicación de apertura del procedimiento a la autoridad laboral.

Plan de recolocación

LAS EMPRESAS públicas (también las privadas) que pretendan un despido colectivo de más de 50 trabajadores deberán incluir en la documentación inicial un plan de recolocación externa para los afectados por el ERE. En el caso del sector público, dicho plan será elaborado por el servicio público de empleo y en el caso de las empresas privadas, por empresas de recolocación autorizadas.