Aguantar hasta que el temporal amaine

Cuando el incremento de ingresos como vía de mejorar la cuenta de resultados es imposible y la reducción de costes prescindibles ya se ha realizado, los recortes de gastos salariales se convierten en el único camino que, aunque costoso, es casi siempre necesario seguir. No obstante, esos recortes no tienen porqué manifestarse obligatoriamente en forma de despidos. Es fundamental contemplar antes otras posibilidades que nos permitan aguantar hasta que la situación mejore.

Yolanda Antón

La situación económica en España esta ocasionando que los Expedientes de Regulación de Empleo (EREs) estén a la orden del día.

Con carácter general son los empresarios, como interesados en reordenar sus empresas para hacerlas viables, quienes lo promueven y sin duda antes de llegar a ello se afanan en buscar soluciones para sostener una cuenta de resultados cuyo saldo se vuelve tercamente inmejorable.

Ante la imposibilidad de incrementar los ingresos, la opción pasa por reducir los costes pero en la difícil tarea de decidir los costes a recortar y, una vez reducidos o eliminados aquellos más prescindibles (formación, consultoría,..), las partidas salariales terminan viéndose afectadas. Los recortes de plantilla lamentablemente se vuelven habituales, bien mediante extinciones individuales de los contratos de trabajo o bien mediante extinciones colectivas a través del denominado ERE extintivo.

Pero antes de aplicar una medida tan traumática como un ERE extintivo, conviene tener en cuenta el abanico de posibilidades existente, maneras de aguantar hasta que el temporal amaine, aunque el resultado no sea tan inmediato y directo como la reducción de plantilla. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo, movilidad geográfica, movilidad funcional, suspensión temporal de la relación laboral por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción,

[iStockphoto]/Thinkstock.

etc.; reducción de jornada, renegociación de los tiempos de pago a los empleados, permisos no retribuidos, años sabáticos,.... son algunas de las posibilidades a contemplar por empresarios y trabajadores antes de tirar la toalla.

Un claro ejemplo de todo ello es el acuerdo alcanzado recientemente por Vodafone España con los sindicatos para firmar un nuevo convenio colectivo, que contempla un ERE temporal de dos semanas de duración en el año fiscal 2012-2013. y con el que trata de solventar un momento de gran complejidad para la compañía, que desde hace varios trimestres está sufriendo una fuerte caída de ingresos a causa de la guerra de precios que vive la industria del móvil en España, endurecida por la crisis económica, que está llevando a muchos usuarios a buscar los precios más baratos.

Durante ese periodo de suspensión temporal de la relación laboral, los empleados de Vodafone afectados podrán solicitar la prestación por desempleo pero, además, las partes han acordado que:

•los trabajadores que lo deseen podrán elegir entre no trabajar los viernes durante un año completo o reducir la jornada diaria en una hora a cambio de la reducción salarial correspondiente

•se reduce el salario variable (ligado a la consecución de objetivos) en un 10%.

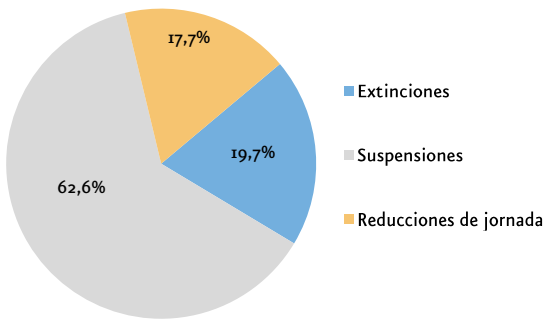
•no se aplicará ERE extintivo alguno durante el ejercicio fiscal 2012-2013

•no se externalizarán actividades durante el primer año del convenio.

Las cifras que facilita el Ministerio de Empleo y Seguridad Social van en esa dirección ya que indican que la suspensión del contrato es la modalidad de ERE más utilizada, frente a la extinción o la reducción de jornada. En concreto, en el conjunto de 2011, el número total de trabajadores afectados por EREs autorizados ascendió a 342.831. De ellos, tan sólo el 18% se debieron a extinciones de contrato, suponiendo un 16% las reducciones de jornada y un 66% las suspensiones de contrato. Si consideramos solamente el mes de diciembre, la distribución es similar, si bien el dato es mucho más negativo teniendo en cuenta que en ese mes se concentraron el 18% de los trabajadores afectados en todo el año por algún tipo de ERE.

Las ventajas de las suspensiones de contrato son evidentes pues llevan a reducir temporalmente los costes salariales para superar una crisis coyuntural, sin desprenderse definitivamente de aquellos colaboradores cualificados, que fueron debidamente seleccionados, que tienen un elevado conocimiento de la política y procedimientos de la empresa y en los que hemos invertido un tiempo significativo en su formación.

Trabajadores afectados por EREs, 2011



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.