

# Asesoramiento ASESORAMIENTO Empresarial

## REESTRUCTURACIONES DE PLANTILLA: EL PAPEL DEL ABOGADO

Alejandro Jover Antoniles – Socio Fundador

**Bufete Jurídico Jover & Asociados**



En momentos como el actual, en que la actividad económica disminuye, las empresas deben adaptarse a dicha circunstancia a fin de sobrevivir. Para ello, resulta conveniente realizar una política de contención de costes, adecuando en todo caso el volumen de la plantilla y la estructura empresarial a las necesidades productivas de la empresa.

Es en esta labor cuando la figura del abogado como asesor jurídico adquiere una gran relevancia, pues es éste quien, una vez informado de cuales son las necesidades productivas de la empresa, debe ofrecer al empresario herramientas y soluciones a fin de alcanzar el objetivo deseado, que no es otro que adecuar los recursos productivos a dichas necesidades, haciendo más competitiva a dicha empresa.

En efecto, es el abogado quien debe exponer a la empresa usuaria de los servicios jurídicos todas las posibilidades que ofrece la legislación, cuales son los cauces correctos para proceder a una reestructuración de plantilla.

Asimismo, también debe ser el abogado quien, una vez se

haya elegido por la empresa el cauce más adecuado a sus circunstancias, debe ejecutar con la mayor diligencia dicha decisión empresarial, minimizando las posibilidades de que aparezcan problemas en la ejecución de las medidas adoptadas por la dirección de la empresa.

Lo cierto es que nuestro ordenamiento jurídico ofrece múltiples opciones a la hora de proceder a una reestructuración de la plantilla, reestructuración que no siempre es sinónimo de extinción de contratos, ya que cabe proceder a una suspensión de contratos de trabajo o a una reducción de jornada.

Optaremos por las soluciones extintivas cuando las circunstancias que obligan a la empresa a adecuar sus recursos a la realidad productiva sean de carácter permanente y por las soluciones temporales cuando se trate de circunstancias coyunturales.

En las medidas extintivas, deberemos optar por el despido objetivo individual o por el despido colectivo dependiendo de si se superan los umbrales cuantitativos establecidos en el

Estatuto de los Trabajadores, que pone en relación el número de trabajadores afectados con el número de trabajadores empleados por la empresa. En este sentido, debe tenerse en cuenta la doctrina jurisprudencial contenida en una reciente sentencia de nuestro Tribunal Supremo en la cual se establece que debe computarse el número total de trabajadores empleados en la empresa y no los del centro de trabajo afectado por la medida.

Cuando debamos vehicular dichas extinciones contractuales a través de la figura jurídica del despido colectivo, deberemos iniciar un expediente de regulación de empleo (ERE) en solicitud de autorización para extinguir el contrato de trabajo de aquellos empleados que aparezcan como afectados por dicha medida.

Cuando debamos ir por la vía del despido objetivo individual, deberá comunicarse la decisión trabajador por trabajador con cumplimiento estricto de las formalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores a fin de evitar una posible nulidad del despido y la consiguiente obligación de readmitir al trabajador despedido. En este aspecto, resulta esencial la intervención de un abogado en la redacción de la carta de despido, pues en multitud de ocasiones el pleito planteado en impugnación de este tipo de despido se pierde ya desde la redacción de la carta de comunicación del mismo.

Cuando optemos por una suspensión de los contratos de trabajo o por una reducción de la jornada, también deberemos

iniciar un ERE solicitando la aplicación de dichas medidas temporales. La aplicación de dichas medidas temporales ha sido incentivada mediante un Real Decreto Ley publicado a inicios del presente ejercicio a fin de que las empresas que se vean obligadas a ello opten por un ERE temporal en lugar de un ERE extintivo.

En efecto, en el Real Decreto Ley referido anteriormente se establece una bonificación en las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social para aquellas empresas que, tras la aplicación de las medidas de carácter temporal aseguren la continuidad de los puestos de trabajo de los trabajadores afectados y la concesión de mejoras de protección social de los trabajadores afectados por la aplicación de un ERE suspensivo.

En todo caso, el abogado o despacho de abogados de la empresa que inicia un ERE, ya sea extintivo o temporal, deberá intervenir en toda y cada una de las fases: la preparación de la solicitud de ERE, la negociación con los representantes de los trabajadores, la reunión con la Inspección de Trabajo y la aplicación de las medidas aprobadas mediante resolución de la Autoridad Laboral.



**BUFETE JURÍDICO JOVER**

### INFO

c/ Bruc, 7, Ppal, 1ª  
08010 BARCELONA  
Tel.: 93 269 09 54  
info@jover-abogados.com  
www.jover-abogados.com