



Ricardo Fortún Sánchez

Socio del Área Laboral de Alier Abogados.



Lo que no dice la Ley sobre los ERE

Con la «Reforma Laboral» del año 2012 el ERE no solo sufrió un cambio en la denominación para pasarse a llamar «**despido colectivo**», pese a que son contados los casos en los que en el día a día se le llama así, sino que vivió una auténtica transformación tanto en las causas que lo pueden motivar como en el procedimiento para llevarlo a cabo, primando la negociación colectiva frente a la necesaria aprobación de la medida por parte de la autoridad laboral.

Existen dos cuestiones que desde 1995 no han cambiado en la redacción de la norma: el **número de extinciones** que son necesarias para considerar que existe un despido colectivo, y los **plazos** que deben tenerse en cuenta para su cómputo. Y, sin embargo, **actualmente se han reinterpretado por los tribunales**, de tal modo que en este punto el texto del [Estatuto de los Trabajadores](#) se podría considerar que ha quedado obsoleto.

Número de extinciones a tener en consideración

La norma laboral señala que si en un periodo de 90 días (sobre lo que más adelante hablaremos) se superan ciertos umbrales de extinciones, la empresa estará obligada a hacer un despido colectivo, pues de no ser así el despido objetivo será nulo.

Concentración de trabajadores del BBVA en protesta por su E ...

SUSCRÍBETE >

para una conversión completa a PDF |