

# La reforma laboral (II)

## Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la extinción de empleo. El despido colectivo e indemnizaciones.

*siempre legal*

Ya con la reforma laboral del año 2010, se preveía un cambio importante dentro de la regulación de las relaciones laborales que permitiera la flexibilidad interna de las empresas, entendiéndose por ésta la capacidad de adaptación de las empresas a los cambios económicos, productivos y organizativos necesarios para ser competitivas en el mercado, sin necesidad de acudir a otras medidas de carácter externo. Entonces fueron modificadas características como cláusulas de inaplicación salarial, traslados colectivos, suspensiones de contrato etc. que no fueron aplicadas debido a la poca garantía jurídica que suponían para la empresa, y a los mecanismos complejos que llevaban aparejados.

Lo que se pretende ahora es una mayor posibilidad de adaptación de las condiciones laborales a las circunstancias actuales y reales que afectan a la organización y producción de las empresas. Entre esas medidas destacamos:

**1. Clasificación profesional.** El sistema de clasificación profesional pasa a tener como única referencia el "Grupo Profesional" para esquivar la rigidez de la noción que daba la anterior categoría profesional. Cada trabajador tendrá un grupo profesional que abarcará distintas funciones, habilitando en mayor medida la movilidad funcional dentro de la empresa.

**2. Tiempo.** La empresa podrá distribuir de manera irregular el 5% de la jornada de trabajo a lo largo del año, siempre que no exista pacto en contrario.

**3. Modificación sustancial de la contratación, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.** Con la anterior regulación la distinción entre modificación de carácter colectivo o individual venía dada

por la materia que se veía afectada, siendo de carácter individual si afectaba al trabajador de manera particular; y de carácter colectivo si versaba sobre materias reconocidas en virtud de acuerdo, pacto colectivo o disfrutadas por decisión del empresario. Con la reforma se establecen unos umbrales para que se considere colectiva la medida y fuera de esos umbrales, se considerará de carácter individual.

Se suprime la autorización administrativa previa, dando una mayor facilidad a la empresa para la imposición de las mismas. Igualmente se define con mayor claridad qué se entiende por razones "objetivas", haciendo la indicación de que se entiende por las mismas las relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Se introducen también como causas para una baja voluntaria indemnizada, es decir, el derecho del trabajador a no optar por la modificación, entendiéndose extinguida la relación laboral con derecho a una indemnización de 20 días por año de servicio, con un tope de 9 mensualidades, las que afecten a la modificación de funciones y a la estructura y cuantía salarial. Ésta última será la que seguramente genere más conflictos desde un punto de vista político y social.

**4. Negociación colectiva.** Se faculta a las empresas a que cuando concurren causas económicas, técnicas y organizativas, o de producción, tras un periodo de consultas, se decida la inaplicación de un Convenio Colectivo a una empresa en concreto sobre unas determinadas materias, como la jornada de trabajo, el horario y tiempo de distribución, los turnos, sistema de remuneración



**Higinio García Pi**  
Abogado. Socio Director  
del despacho García Pi  
Abogados Asociados S.L.



**Javier Iscar de Hoyos**  
Abogado. Socio Fundador  
del despacho García Pi  
Abogados Asociados S.L.  
Secretario general de la  
Asociación Europea  
de Arbitraje, Aeade



y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento o mejoras voluntarias.

Igualmente se concreta aún más qué se entiende por causas económicas entendiéndose por las mismas la situación económica negativa, cómo pérdidas actuales o futuras, o la disminución persistente de **ingresos y gastos. Es persistente cuando la disminución se produce durante 2 trimestres consecutivos.**

Si hay acuerdo, después del periodo de consultas se entenderá justificada la medida; si no existiera hay varias opciones:

- Someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio. Si no se resolviera la discrepancia se acudiría a los mecanismos del artículo 83 ET.

- Si no se usan los mecanismos anteriores, se podrá acudir a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, si afecta a centros de trabajo de varias comunidades. O a la comunidad Autónoma si es de aplicación dentro de ese ámbito.

Con la reforma se exige que dentro del contenido del Convenio Colectivo se establezcan los mecanismos para solventar de manera efectiva estas discrepancias.

Se le da prioridad aplicativa al convenio empresa sobre el sectorial en determinadas cuestiones, como puede ser el salario base, abono o compensación de horas extra, horario y distribución y otros

Otra novedad es que se elimina la prórroga indefinida de la vigencia de los Convenios Colectivos, teniendo ahora un tope de 2 años, desde la denuncia.

Una vez transcurridos, y salvo pacto en contrario, perderá la vigencia, aplicándose si hubiera el de ámbito superior. Para los convenios que actualmente estén denunciados, el plazo de los dos años empezará a correr desde el 13 de febrero de 2012.

*Reposición del derecho a la prestación por desempleo.* Cuando un trabajador con suspensión de su contrato o reducción de jornada es afectado posteriormente por un despido en virtud del artículo 51 o 52 del ET, o por un procedimiento concursal, tendrá derecho a reponer su situación de desempleo con un límite máximo de 180 mensualidades siempre que las suspensiones o reducciones se hayan producido entre el 1/1/12 y el 31/12/12 y el despido entre la entrada en vigor del decreto y el 31/12/2013. Esta reposición será de aplicación cuando extinguida la relación se reanude el derecho a prestación, se opte por la reapertura del derecho, o se haya agotado la prestación durante la suspensión o reducción.

*Suspensión temporal del artículo 15.5 del ET.* Se suprime la conversión a fijos a los trabajadores que encadenen varios contratos temporales en la misma empresa o grupo de empresas hasta el 31.12.2012.

## Despido e indemnizaciones

Es aquí donde se han producido las reformas que más alarma social han producido, disminuyendo las indemnizaciones del despido improcedente o eliminando la autorización administrativa previa a la hora de realizar un ERE. Destacamos los siguientes puntos:

- **Despido Colectivo.** Hasta ahora ninguna reforma había concretado tanto lo que se entiende cómo despido de carácter objetivo, entendiéndose que aquel se producirá cuando se sufran pérdidas o disminución de ingresos durante **tres trimestres consecutivos.**

En cuanto al procedimiento, lo más destacable es que se suprime la autorización administrativa, de manera que finalizado el periodo de consultas con acuerdo, se trasladará a la autoridad laboral una copia íntegra del mismo. Si no hay acuerdo, se remitirá la decisión final (tomada por la empresa), a la autoridad laboral y los representantes de los trabajadores. Sin perjuicio todo ello de que sean individual o colectivamente impugnados los despidos.

En caso de *fuerza mayor* sí existirá una comprobación previa de la administración.

Por otro lado, si se despide a más de 50 trabajadores, deberá de ofrecerse a los mismos un plan de recolocación, y si la edad de los mismos es superior a 50 años, la empresa deberá hacer una aportación al Tesoro Público.

- **Indemnización por despido.** Se reduce la cantidad de días de indemnización por despido improcedente a 33 días por año trabajado en vez de 45, con un tope de 24 mensualidades y no 42 como anteriormente.

Otra novedad importante, es que en caso de declaración de improcedencia del despido la empresa podrá optar por readmisión o indemnización, pero si se acoge a la indemnización **no habrá salarios de tramitación.**

Esta indemnización se aplicará a los contratos que se firmen a partir de la entrada en vigor de la reforma.

Para los anteriores el cálculo será de 45 días hasta la entrada en vigor y de 33 a partir de la misma, con un tope de 720 días siempre y cuando en el periodo anterior no se tenga derecho ya a esos 720 días, en este caso el límite será de 42 mensualidades.

A modo de reflexión, y como dijo el gran escritor Mahatma Gandhi, *“Aquellas personas que no están dispuestas a pequeñas reformas, no estarán nunca en las filas de los hombres que apuestan a cambios transcendentales”.* ■