



MADRID

Hermosilla, 30-3º
28001 Madrid
Tel.: +34 91 431 10 73
Fax: +34 91 575 90 54
info@larraurimarti.com

Talavera de la Reina, 8 de Octubre de 2009

MEDIDAS LABORALES
EN EPOCA DE
CRISIS



LARRAURI & MARTÍ
Abogados

I.
ACCIONES DE
REESTRUCTURACIÓN RETRIBUTIVA

1.- CONTENCIÓN, CONGELACIÓN, Y REDUCCIÓN SALARIAL A TRAVÉS DE LAS SIGUIENTES FIGURAS :

1.1 CLÁUSULA DE DESCUELGUE SALARIAL.

1.2. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN SALARIAL.

1.3. REDUCCIÓN SALARIAL TEMPORAL DE LOS ALTOS MANDOS DIRECTIVOS Y MANDOS DIRECTIVOS INTERMEDIOS.

1.- CONTENCIÓN, CONGELACIÓN, Y REDUCCIÓN SALARIAL A TRAVÉS DE LAS SIGUIENTES FIGURAS :

1.1. CLÁUSULA DE DESCUELGUE SALARIAL

Art. 82.3 E. T.:

" Los convenios de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial del convenio a las empresas cuya ESTABILIDAD ECONOMICA PUDIERA VERSE DANADA COMO CONSECUENCIA DE TAL APLICACIÓN".

¿Qué ocurre si los convenios colectivos no contienen la citada cláusula?

Esto origina la *NECESIDAD DE QUE EXISTA UN ACUERDO ENTRE EL EMPRESARIO Y LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES*

1.- CONTENCIÓN, CONGELACIÓN, Y REDUCCIÓN SALARIAL A TRAVÉS DE LAS SIGUIENTES FIGURAS :

1.2. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN SALARIAL

Art. 26.5. E.T.:

“ Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia”.

Se trata de una neutralización del incremento salarial por el mayor salario que pueda percibir el trabajador.

1.- CONTENCIÓN, CONGELACIÓN, Y REDUCCIÓN SALARIAL A TRAVÉS DE LAS SIGUIENTES FIGURAS :

1.3. REDUCCIÓN SALARIAL TEMPORAL DE LOS ALTOS MANDOS DIRECTIVOS Y MANDOS DIRECTIVOS INTERMEDIOS

Resulta mucho más factible al objeto de conseguir un acuerdo con el resto de trabajadores que pueda afectar a su nivel retributivo, si de manera conjunta se implementan posibles reducciones temporales tanto de los altos directivos como de los directivos intermedios.

2.- MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DEL SISTEMA DE RETRIBUCIÓN

El **artículo 41** del Estatuto de los Trabajadores permite al Empresario, siempre y cuando acredite "*causas económicas, técnicas, productivas u organizativas, MODIFICAR, incluso sustancialmente, determinadas condiciones laborales de los trabajadores, incluidas entre ellas el sistema de retribución.*

A este respecto **las modificaciones** podrán ser:

- ❖ Implementación de un sistema de retribución basado en salario variable manteniendo solamente una mínima parte de salario fijo.
- ❖ Modificación del sistema de retribución variable adaptado cada año a las circunstancias y necesidades de la Empresa.
- ❖ Restricción y reducción de suplidos abonados a los trabajadores como consecuencia de su relación laboral.
- ❖ Adaptación del sistema retributivo a un nuevo sistema de clasificación profesional.

II.

**ACCIONES DE REESTRUCTURACION
Y
REORGANIZACION DEL PERSONAL**

1.- REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO (JORNADA) Y SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

A través de los expedientes de regulación de empleo (ERE), el empresario que acredite causas económicas, técnicas, organizativas y de producción podrá reducir la jornada de trabajo de la totalidad o de parte de la plantilla.

Asimismo podrá suspender temporalmente los contratos de trabajo afectando de manera sucesiva a una parte de la plantilla.

2.- MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

2.1. MOVILIDAD FUNCIONAL INTERNA Y EXTERNA.

2.2. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

2.3. MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

3. REORGANIZACIÓN DEL PERSONAL A TRAVÉS DE:

- 3.1. CONTRATOS DE TRABAJO DE RELEVO COMBINADO CON SITUACIÓN DE JUBILACIÓN PARCIAL EN UN 85%.
- 3.2. PREJUBILACIONES

III.
ACCIONES DE EXTINCIÓN
DE LOS CONTRATOS DE
TRABAJO

1.- DESPIDO OBJETIVO :

1. EL DESPIDO OBJETIVO PERMITE A LA EMPRESA AMORTIZAR DETERMINADOS PUESTOS DE TRABAJO SI SE DAN LAS SIGUIENTES CIRCUNSTANCIAS:

a) Situación y necesidad objetivamente acreditada, basada dicha necesidad en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.

b) Amortización de puestos de trabajo en umbrales numéricos inferiores a los establecidos para el despido colectivo.

c) Cumplimiento de una determinada forma:

1.- Carta de despido con expresa mención y justificación de la causa que motiva el despido

2.- Preaviso de 30 días (sustituido por el abono de 30 días)

3.- Entrega simultánea de la indemnización de 20 días junto con la carta

El incumplimiento de estos requisitos convertirán el despido en NULO.

Sólo si se alega causa económica, el empresario quedará eximido de la entrega simultánea de la indemnización.

d) El empresario deberá acreditar que las amortizaciones de los puestos de trabajo van a coadyuvar a la superación de la situación económica negativa (causas económicas) procurando la viabilidad de la empresa o que se va a superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa (causas tecnológicas, productivas, organizativas).

2.- EL DESPIDO COLECTIVO,

¿Cuándo hablamos de despido colectivo?

UMBRALES:

- 2.1. Cuando afecte a un determinado número de trabajadores:
- 10 trabajadores en Empresas de hasta 100.
 - 10% de la plantilla en empresas de 100 a 300.
 - 30 trabajadores en Empresas de 300 o más trabajadores.
- Para umbrales inferiores se aplicará el despido objetivo.

2.- EL DESPIDO COLECTIVO:

2.2.- Se tramitará a través del expediente de regulación de empleo: procedimiento seguido ante la Autoridad Laboral sin cuya autorización no se podrán extinguir los contratos.

2.3.- Indemnización Mínima legal indisponible: 20 días de salario por año de servicio con el máximo de 12 mensualidades.

2.4.- En la negociación entre empresa y trabajadores se podrán acordar más días de indemnización y/o ampliación de los topes.

3.- LA EXTINCIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL PROCEDIMIENTO CONCURSAL.

El artículo 64 de la Ley Concursal, permite la extinción de las relaciones laborales instada ante el Juez de lo Mercantil que conozca del concurso por la Administración Concursal o por los propios trabajadores, siguiendo un procedimiento muy similar al regulado para los expedientes de regulación de empleo.