



▶ **LA REFORMA LABORAL** Según explican expertos de Derecho laboral, la nueva normativa no detalla cuánto se puede reducir el salario a los trabajadores y, además, éstos no tienen posibilidad de reclamar la bajada ante el juzgado de lo social

Poner plazos, esencial si se van a cambiar las condiciones de trabajo

B. GARCÍA SUÁREZ

beatriz.garcia@correofarmacautico.com

Si toca apretarse el cinturón, al menos hacerlo con un plazo establecido. O lo que es lo mismo: si el titular baraja hacer modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo recogidas en el convenio, que éstas ofrezcan a los empleados un plazo de revisión. Este es el mensaje que trasladan los expertos en Derecho Laboral consultados por CF, quienes entienden que la aplicación de la reforma laboral -pendiente de trámite parlamentario-, necesita concreción.

La reforma habilita a los empresarios a, conforme a criterios objetivos, modificar sustancialmente condiciones de trabajo como turnos, salarios u horarios (ver CF de la semana pasada). Ricardo Lorenzo, socio director de De Lorenzo Abogados, cree que "se amplían notablemente las razones que permiten la adopción de las referidas modificaciones y a la par, se reduce o flexibiliza la exigencia de su carga probatoria para el empresario".

A esto se suma que, como apunta Eva Sainz, asociada del departamento de Derecho Laboral de Ernst & Young, el juez ya no tiene tantos criterios para valorar las medidas. "Hasta ahora, se exigía que éstas contribuyeran a la mejora de la situación económica y la competitividad de la empresa", recuerda. Este efecto de "acción-reacción" desaparece con el nuevo texto en tanto que "los jueces sólo valoran si hay o no causa objetiva para que la empresa modifique las condiciones de trabajo". Y para eso "basta con haber tenido menos ingresos o ventas".

EL CONVENIO PRIMERO

Eso no significa que los convenios pierdan fuerza. Para Francisco Rodríguez Cazorla, abogado y socio de Ortega-Raich, "lo que se recoge en un convenio continúa, como norma general, obligando a las partes" salvo "cuando concurran cau-

PASO A PASO

Resumen del proceso que siguen titular y empleado ante la modificación de las condiciones de trabajo según la nueva reforma laboral.

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

¿En qué casos se pueden modificar las condiciones de trabajo?

☞ Cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción probadas que afecten a la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo de la empresa.

¿Qué se puede cambiar?

☞ El empresario, por una decisión unilateral, puede cambiar: la jornada de trabajo; el horario y distribución del tiempo de trabajo; el régimen de trabajo a turnos; el sistema de remuneración y cuantía salarial; el sistema de trabajo y rendimiento, y algunas funciones.

¿Cuánto se puede reducir la jornada?

☞ Cuando concurren causas objetivas, el empresario puede disminuir -temporalmente- entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo. Durante su aplicación, no se pueden hacer horas extra.

¿Cuándo se considera colectivo o individual?

☞ Colectivo cuando las modificaciones afectan a, al menos, 10 trabajadores en una empresa con menos de 100 trabajadores; o al 10 por ciento de plantillas de entre 100 y 300 empleados; o 30 trabajadores en plantillas de más de 300. Si no, se considerará individual.

¿Hay algún tipo de control?

☞ Si, el empresario no puede hacer más modificaciones que afecten a trabajadores individuales en periodos sucesivos de 90 días sin argumentar causas nuevas. Se considerará fraude, nulas y sin efecto.

Fuente: Boletín Oficial del Estado.

CUANDO LA NEGOCIACIÓN ES INDIVIDUAL

¿Qué derechos tiene el empleado ante modificaciones de las condiciones de trabajo de carácter individual?

☞ Tanto él como sus representantes legales deben recibir la notificación del empresario de los cambios con una antelación mínima de 15 días a su fecha de efectividad. Si se ve perjudicado por estos cambios puede rescindir su contrato con una indemnización de 20 días por año con un máximo de 9 meses.

¿La única salida es la rescisión de contrato?

☞ No; si se muestra disconforme con la decisión del empresario puede, sin necesidad de rescindir su contrato, impugnarla ante el juzgado de lo social.

¿Qué puede esperar del juez?

☞ El tribunal determinará solo si la propuesta del empresario está o no justificada. Si se diera este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus condiciones anteriores.

CUANDO LA NEGOCIACIÓN ES COLECTIVA

¿Qué tiene que hacer el empresario?

☞ Debe abrir un periodo de consultas de, como máximo, 15 días entre la dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores. Si no hubiera representación legal, la plantilla debe crear (en 5 días) una comisión de tres miembros compuesta o por trabajadores o por representantes sindicales.

¿Son las mismas premisas?

☞ Si: las causas objetivas (económicas, técnicas, organizativas y productivas) son las que avalan al empresario. En el caso de causa económica tiene que haber una disminución persistente (de dos trimestres consecutivos) del nivel de ingresos o ventas.

¿Qué pasa después?

☞ Si hay acuerdo, se notifica a los trabajadores. Si no, el empresario notifica la modificación colectiva de las condiciones de trabajo que se aplicará 7 días después de su notificación. Debe pormenorizar el nuevo escenario de trabajo y no perderá validez si entra en vigor un nuevo convenio colectivo.

¿Y si no hay acuerdo?

☞ Las discrepancias puede resolverlas la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (del Ministerio de Trabajo) en un plazo de 25 días.

¿Puede reclamar el trabajador?

☞ Si, tiene las mismas alternativas que en la negociación individual y, además, la posibilidad de reclamar por "conflicto colectivo". Eso sí, si se opta por esta vía, se paralizan las reclamaciones individuales.

Si el empresario quiere convenio de empresa y no sectorial, hay que negociarlo

B. G. S. La nueva reforma laboral da cierta ventaja a las empresas a la hora de establecer un convenio propio, en lugar del sectorial. Hasta ahora, bastaba con que los empleados argumentaran estar bajo el amparo de un convenio sectorial y había que esperar a que éste perdiera su vigencia. El nuevo texto, en cambio, matiza que si el empresario desea negociar un convenio propio los empleados tienen que sentarse a negociarlo obligatoriamente (independientemente de que se apruebe o no de la vigencia del sectorial).

Esto obliga a que se cree una comisión negociadora en representación de los empleados. Para Eva Sainz, de Ernst & Young, esta fórmula "permitirá a muchas empresas adaptar los convenios a su realidad frente a los convenios sectoriales, que equiparan grandes multinacionales con pequeñas empresas".

Dos años como máximo para renovar el convenio

B. G. S. La actualización de los convenios colectivos no podrá retrasarse ni dilatarse en el tiempo. Según la nueva reforma laboral, sólo tendrán validez durante los dos años siguientes a su fecha de expiración.

Como explica Francisco Rodríguez Cazorla, de Ortega-Raich, "transcurridos dos años desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación". Hasta entonces, los convenios colectivos seguían vigentes hasta que se firmase una actualización, independiente de los años transcurridos.

sas económicas reiteradas". Y así se entenderá cuando "se produzca durante dos trimestres consecutivos". El paliativo más inmediato puede ser la reducción salarial. En tal caso "lo recomendable es buscar el consenso entre las partes". En un entorno económico como el de la botica, afectado por recortes y en un tipo de empresa con una relación estrecha entre titular y

empleados, los expertos ven un buen caldo de cultivo para el acuerdo. Según Rodríguez, "tiene una lectura positiva si con ello se evita el cierre de una farmacia y se preservan los puestos de trabajo" a pesar de que "las negociaciones siempre conllevarán recortes".

El empleado debería negociar plazos de revisión de los ajustes, ya que, de lo contrario, éstos podrían cronificarse, explican los juristas. Además, otro aspecto que la ley no aclara es cuánto se puede reducir el salario. Mientras que la reducción temporal de jornada está acotada (entre un 10 y un 70 por ciento de la actual), sobre el salario no se especifica nada, aunque para Rodríguez "nunca se

▶ Los acuerdos temporales pueden ser una alternativa al cierre, según los abogados

podrá negociar por debajo del mínimo interprofesional vigente". Otra particularidad con respecto a la bajada salarial es que la ley "no prevé su posible impugnación" ante el juzgado, advierte De Lorenzo.

FALTA DEFINICIÓN

Cuando hay acuerdo entre las partes, el proceso es más fluido. De hecho, sólo en caso de no existir acuer-

do se hace obligado el paso por el juzgado y la falta de jurisprudencia invita a la prudencia. Así lo cree Eva Illera, de Asefarma, que sostiene que lo ideal "sería esperar a que se den casos prácticos".

No obstante, matiza, "hay boticas que están en una situación crítica para las que la clave es fundamentar la causa económica". El problema radica en la ponderación de las medidas y el criterio del juez para estimarlas o no oportunas. "Con unas pérdidas del uno por ciento, si una empresa plantea reducir a la mitad su plantilla, basándose sólo en la reforma, el juez puede darlo por válido aunque pueda ser desproporcionada", reconoce Sainz.