

GARRIGUES

***GESTIÓN DE LA OFICINA
DE FARMACIA EN TIEMPOS
DE CRISIS: IMPAGOS.***

*Miguel Ángel González
Asociado Garrigues
29 Noviembre 2011*

 GARRIGUES

- I. Medidas temporales de contención del gasto de personal.
- II. Medidas definitivas de reducción del gasto de personal.



I. Medidas temporales de contención del gasto de personal

- Expediente de reducción de jornada y de suspensión de contratos
- Descuelgue salarial



II. Medidas definitivas de reducción del gasto de personal

- Despidos objetivos individuales.
- Expediente de regulación de empleo. Cierre.



I. Medidas temporales: Suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (i)

- Artículo 47 del ET Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Desarrollado por el RD 801/2011, de 10 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos.
- Suspensión de contratos.

Cuando el cese de la actividad que venía desarrollando el trabajador afecte a días completos, continuados (por ejemplo, la totalidad del mes de diciembre) o alternos (por ejemplo, un máximo de 30 días en un periodo de 90), durante al menos una jornada ordinaria de trabajo.

- Reducción de jornada.

Disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

I. Medidas temporales: Suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ii)

- **Definición legal de las causas de suspensión y reducción.**
 - **Causas económicas:** Situación económica negativa de la empresa en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente del nivel de ingresos, que puedan afectar a la viabilidad o a la capacidad de mantener el volumen de empleo. El empresario deberá acreditar los resultados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.
 - **Causas técnicas** cuando se produzcan cambios, entre otros en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; **causas organizativas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal **y causas productivas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. A estos efectos la empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva, para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

I. Medidas temporales: Suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (iii)

■ Procedimiento.

- Artículo 51 del ET y capítulo II del Título I del RD 801/2011.

■ Especialidades:

- El procedimiento será aplicable **cualquiera que sea el número de trabajadores** de la empresa y el número de afectados por la suspensión de contratos o la reducción de jornada.
- La **documentación justificativa** será la estrictamente necesaria para acreditar la concurrencia de la causa y que se trata de una situación coyuntural de la actividad de la empresa.
- Por lo que hace a la **causa económica** la documentación debe consistir en las cuentas anuales del último ejercicio completo integradas por balance de situación, cuenta de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión, así como las cuentas provisionales a la presentación del expediente, firmadas por los administradores o representantes de la empresa solicitante.

I. Medidas temporales: Suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (iv)

- Periodo de consultas.
 - Contenido.
 - Debe versar sobre las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.
 - Negociación con los representantes de los trabajadores.
 - En las empresas en las que no exista representación legal, los trabajadores podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros elegidos entre los trabajadores o a una comisión de igual número de componentes designados, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa.
 - Obligación de negociar de buena fe en aras de intentar llegar a un acuerdo.
 - Mínimo de 3 reuniones.
 - Plazo.
 - 15 días naturales en empresas que ocupen más de 50 trabajadores y 8 días naturales en las que ocupen menos de 50 trabajadores.
- Finalización del procedimiento
 - Se autorizará la medida solicitada cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural.
 - Puede denegarse si se acredita que la causa que motiva la medida solicitada afecta de manera permanente a la empresa o si se comprueba que sus efectos no son superables con medidas transitorias.

Medidas temporales: Suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (v)

■ Efectos.

■ Para los trabajadores

- Suspensión de contratos. El trabajador accede a la prestación por desempleo total durante el periodo de suspensión pactado consumiendo un día de desempleo por cada día en que el contrato esté suspendido.
- Reducción de jornada. El trabajador accede a la prestación por desempleo parcial en la misma proporción que ve reducida su jornada de trabajo, consumiendo un porcentaje de desempleo equivalente a la reducción de jornada autorizada.

■ Para el empresario.

- El empresario dejará de abonar el salario del trabajador durante el tiempo que dure la suspensión acordada y reducirá el salario del trabajador en la misma proporción que la reducción de jornada pactada.
- Deberá seguir asumiendo la cotización íntegra del salario del trabajador como si no se hubiese producido la suspensión o reducción de jornada.

■ Medidas destinadas a incentivar el uso de estas medidas.

■ Para los trabajadores que posteriormente sean despedidos por ERE o despido objetivo.

- Reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo hasta un máximo de 180 días, siempre que:
 - La resolución administrativa que autorice la suspensión o reducción se dicte antes del 31 de diciembre de 2011.
 - La extinción se produzca antes del 31 de diciembre de 2011.

■ Para el empresario.

- Bonificación de un 50% (o 80% si existe acuerdo y medidas alternativas) de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes devengadas durante la suspensión y/o reducción de jornada de los trabajadores afectados hasta un máximo de 240 días, siempre que:
 - El empresario se compromete a mantener el contrato del trabajador afectado durante un año con posterioridad a la finalización del expediente de reducción o suspensión

- Art. 82.3 del ET. Descuelgue salarial.

En el artículo 82.3 ET se prevé la posibilidad de que, por acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo de acuerdo con el propio ET, previo periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 ET, se pueda proceder a inaplicar el régimen salarial previsto en los convenio colectivos de ámbito superior a la empresa.

- Ley 35/2010 y Real Decreto-Ley 7/2011. Modificación descuelgue salarial

Sin embargo el régimen de dicho descuelgue salarial ha sufrido durante los últimos meses numerosas modificaciones introducidas principalmente por **la Ley 35/2010**, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y por el **Real Decreto-Ley 7/2011**, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

I. Medidas temporales: Aplicación del descuelgue salarial (ii).

- Ley 35/2010 y Real Decreto-Ley 7/2011. Modificación descuelgue salarial

ANTES	AHORA
<p><u>Causa:</u></p> <p>Que la estabilidad económica de la empresa pudiera verse dañada como consecuencia de la aplicación del régimen salarial del Convenio.</p>	<p><u>Causa:</u></p> <p>Cuando la empresa tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de la aplicación del régimen salarial previsto en convenio, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma</p>
<p>No preveía la ausencia de representantes de los trabajadores</p>	<p><u>Ausencia representantes de los trabajadores:</u></p> <p>Los trabajadores puedan atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.1 ET, y referido al periodo de consultas en los procedimientos de Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo.</p>

I. Medidas temporales: Aplicación del descuelgue salarial. (iii)

- Ley 35/2010 y Real Decreto-Ley 7/2011. Modificación descuelgue salarial

ANTES	AHORA
<p><u>Contenido del acuerdo:</u></p> <p>Las nuevas condiciones salariales</p>	<p><u>Acuerdo y límite:</u></p> <p>El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo.</p> <p>Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo.</p> <p>El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.</p>

I. Medidas temporales: Aplicación del descuelgue salarial. (iv)

- Ley 35/2010 y Real Decreto-Ley 7/2011. Modificación descuelgue salarial

ANTES	AHORA
<p><u>Desacuerdo:</u></p> <p>Discrepancias solventadas por la comisión paritaria del Convenio</p>	<p><u>Desacuerdo:</u></p> <p>Cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.</p> <p>Si la Comisión no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, que a su vez podrán establecer el sometimiento de las parte a un arbitraje vinculante.</p>
<p><u>Duración de la medida:</u></p> <p>No se establecía</p>	<p><u>Duración de la medida:</u></p> <p>El periodo de vigencia del convenio o, como máximo los tres años de duración.</p>

Medidas definitivas de reducción del gasto. Despido objetivo individual

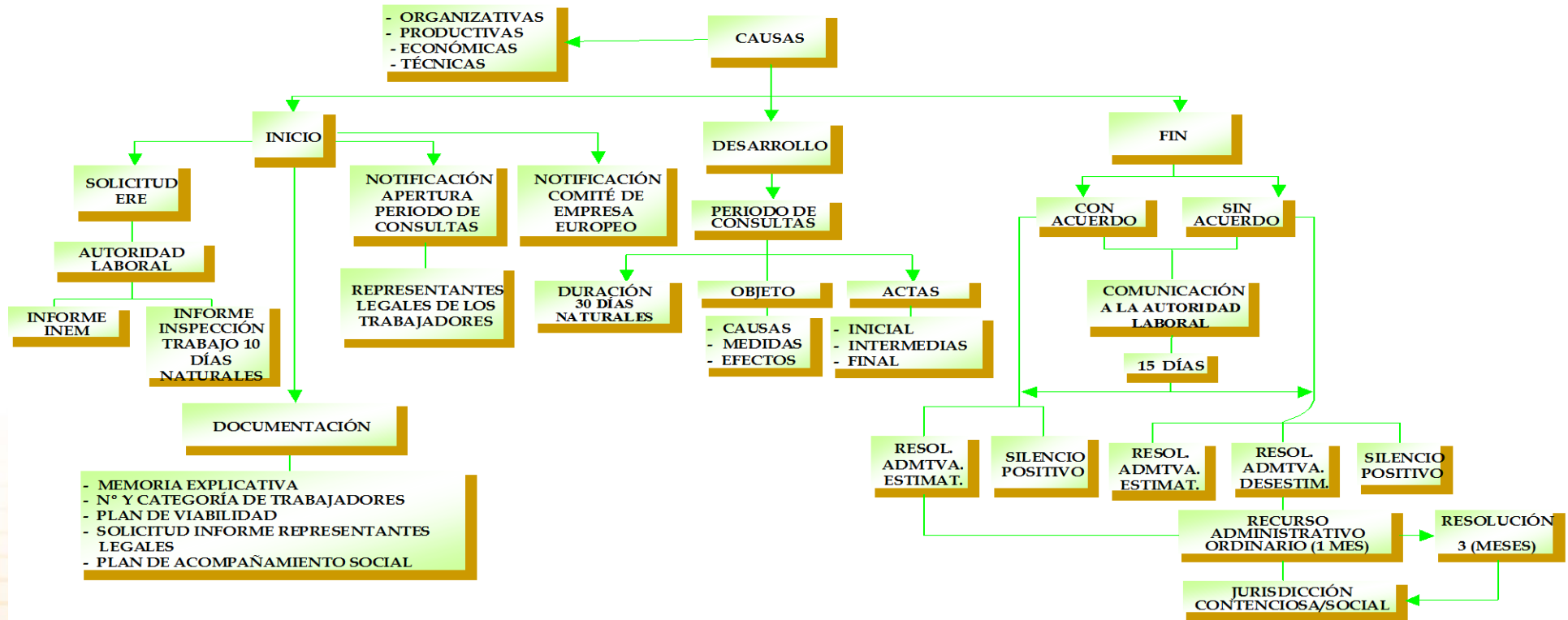
- Artículo 52. c) del ET.
 - Causas: Económicas, técnicas, organizativas o de producción en los mismos términos que las previstas para el despido colectivo.
 - Requisitos
 - Puesta a disposición del trabajador de una indemnización de 20 días con límite de doce mensualidades simultánea a la entrega de la carta de despido.
 - Concesión de un plazo de preaviso de quince días, sustituible por una compensación económica equivalente.
 - Comunicación del despido objetivo a la representación legal de los trabajadores.
 - FOGASA. En las empresas de menos de 25 trabajadores el FOGASA asume a fondo perdido el 40% de la indemnización legal por despido, con el límite del triple del salario mínimo interprofesional.

Medidas definitivas de reducción del gasto. Despido Colectivo

- Umbrales:
 - Diez trabajadores en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores.
 - Diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.
 - 30 trabajadores en las empresas que ocupen 300 o más trabajadores.
 - Extinción que afecte a la totalidad de la plantilla por cierre siempre que el número de empleados sea superior a 5.
- Causas:
 - **Causas económicas:** Situación económica negativa de la empresa en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente del nivel de ingresos, que puedan afectar a la viabilidad o a la capacidad de mantener el volumen de empleo. El empresario deberá acreditar los resultados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.
 - **Causas técnicas** cuando se produzcan cambios, entre otros en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; **causas organizativas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal **y causas productivas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. A estos efectos la empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva, para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.
- Procedimiento.
- Indemnización: Mínimo 20 días de salario con un límite de doce mensualidades.

Medidas definitivas de reducción del gasto. Despido Colectivo

(ii)





Gracias por su atención

 GARRIGUES

Miguel Ángel González Pajuelo
miguel.angel.gonzalez.pajuelo@garrigues.com