

# **LAS REFORMAS INCORPORADAS EN EL MARCO DE LOS ARTÍCULOS 41 Y 51 DEL TRET Y SU IMPACTO EN EL CASO DE LOS TRABAJADORES POBRES: PERSPECTIVA TEÓRICA Y ANÁLISIS PRÁCTICO**

CAROLINA GALA DURÁN

*Profesora Titular (acreditada a cátedra) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Autónoma de Barcelona  
Proyecto DER2015-63701-C3-1-R<sup>1</sup>*

## **1. INTRODUCCIÓN**

El objetivo de este capítulo es intentar delimitar de qué manera los importantes cambios incorporados por la reforma laboral de 2012 en el ámbito de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (artículo 41 del TRET) y el despido colectivo (artículo 51 del TRET) pueden haber incidido en la figura del trabajador pobre (“working poor”), haciendo aún más vulnerable su situación.

Por cuestiones metodológicas y ante la propia complejidad y diversidad del concepto, no vamos a detenernos a definir con detalle qué cabe entender por “trabajador pobre”; concepto que, como es conocido, presenta múltiples caras, aristas y variables, e incluso, un distinto alcance según la perspectiva por la que nos decantemos, ya sea ésta sociológica, económica, social o jurídica, o bien combinada<sup>2</sup>. Sin embargo, no podríamos determinar el impacto de las medidas

---

<sup>1</sup> Proyecto de investigación I+D+i DER2015-63701-C3-1-R “Instrumentos normativos para la mejora de las transiciones de los working poor y su inclusión social”, financiado por la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación dependiente del Ministerio de Economía y Competitividad del Gobierno de España y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) de la Unión Europea.

<sup>2</sup> Al respecto, entre otros, vid supra CALVO GALLEGGO, F.J., “Trabajadores pobres y pobreza de los ocupados: Una primera aproximación”, pág. 13 y ss.; GARCÍA ESPEJO, I. e IBÁÑEZ

modificativas y extintivas antes mencionadas sobre dicha figura si no partiéramos de un concreto concepto de trabajador pobre o “de pobreza en el trabajo”, y, es por ello, por lo que a tales efectos, seguiremos el concepto elaborado por CALVO GALLEGO<sup>3</sup> en el primer capítulo de esta obra.

Partiendo de ello, y fundamentándonos en los indicadores proporcionados por el EUROSTAT<sup>4</sup> en relación con el denominado AROPE (“At Risk of Poverty or Social Exclusion”<sup>5</sup>) cabe señalar que actualmente la ocupación sigue siendo la forma más efectiva para protegerse frente al riesgo de pobreza, y ello, lógicamente, no solo a nivel de la Unión Europea sino también en España. Aunque, cabe tenerlo muy presente, la ocupación no es un escudo frente a la pobreza ya que el porcentaje de ocupados y de asalariados de entre 18 y 64 años en riesgo de pobreza o exclusión social es significativo no solo en España sino también en la UE27. En efecto, en el año 2015, el 31,3% del total de la población española se encontraba en riesgo de pobreza o exclusión social, y el 15,7% de los ocupados estaban en tal situación, así como el 13,2% de los asalariados; a nivel de la UE27, en el año 2014 el 25,2% de la población total estaba en riesgo de pobreza o exclusión social, el 13,1% de los ocupados y el 11% de los asalariados<sup>6</sup>. A lo que cabe añadir que, en el caso de España, el porcentaje de ocupados y asalariados en riesgo de pobreza se ha incrementado de forma significativamente

---

PASCUAL, M., “Los trabajadores pobres y los bajos salarios en España: un análisis de los factores familiares y laborales asociados a las distintas situaciones de pobreza”, *EMPIRIA*, nº 14, 2007, pág. 41 y ss.; EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS: “Working poor in the European Union”, 2004; MARX, I. y NOLAN, B., “Trabajadores pobres”, *Papeles de Economía Española*, nº 135, 2013, pág. 99 y ss.; y ARTERO, J.M., BORRA, C. y PATIÑO, D., “Trabajadores pobres en España y Europa: Características personales, familiares y factores determinantes”, *supra*, pág. 97 y ss.

<sup>3</sup> CALVO GALLEGO, F.J., “Trabajadores pobres...”, *supra* pág. 27 y ss.

<sup>4</sup> Según CALVO GALLEGO son los indicadores seguramente con mayor impacto en la doctrina española y europea, con la excepción de la francesa, en “Trabajadores pobres...”, *supra*, pág. 21.

<sup>5</sup> Una descripción detallada de tales indicadores en CALVO GALLEGO, F.J., “Trabajadores pobres...”, *supra* pág. 21 y ss.

<sup>6</sup> CALVO GALLEGO, F. J., “Trabajadores pobres...”, *supra* pág. 27, que se basa en los datos EUROSTAT. Vid también, AYALA CAÑÓN, L. (coord.), “Distribución de la renta, condiciones de vida y políticas redistributivas”, en VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España 2014, pág. 67 y ss.; “Aumenta la tasa de trabajadores pobres”, *www.hoac.es*; “Pobres trabajadores pobres”, *El Periódico*, 17/11/2016; “Aumenta hasta casi el 15% la cifra de trabajadores pobres en España”, *El Mundo*, 2/6/2016; y “Los trabajadores pobres”, *El País*, 25/5/2016. Asimismo, según la Fundación FOESSA la tasa de pobreza entre las personas en desempleo es del 44,8%.

más intensa que en el resto de la Unión Europea, lo que resulta ciertamente preocupante. A tales efectos cabe tener en cuenta los siguientes datos<sup>7</sup>:

| <b>UE 27-Riesgo de pobreza</b> | <b>2008</b> | <b>2010</b> | <b>2012</b> | <b>2014</b> |
|--------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Total población                | 23%         | 23,5%       | 25,2%       | 25,2%       |
| Ocupados                       | 12,5%       | 12,2%       | 13,4%       | 13,1%       |
| Asalariados                    |             | 10,2%       | 11,4%       | 11%         |
| Ocupados excepto asalariados   |             | 24,1%       | 25,6%       | 26,1%       |

| <b>ESPAÑA-Riesgo de pobreza</b> | <b>2008</b> | <b>2010</b> | <b>2012</b> | <b>2014</b> | <b>2015</b> |
|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Total población                 | 21,4%       | 25,1%       | 28,6%       | 31,9%       | 31,3%       |
| Ocupados                        | 12,9%       | 12,9%       | 13,2%       | 15,1%       | 15,7%       |
| Asalariados                     |             | 10,7%       | 11,2%       | 12,7%       | 13,2%       |
| Ocupados excepto asalariados    |             | 24,9%       | 24,4%       | 26,9%       | 28,1%       |

De este modo, mientras que el porcentaje de personas ocupadas de 18 a 64 años en riesgo de pobreza o exclusión social se ha incrementado en el período 2008-2014 en 0,6 puntos en la UE27, en nuestro país se ha incrementado en 2,2 puntos. En el año 2015 aumentó en 0,6 puntos adicionales. Y en el período 2012-2014 ese riesgo descendió en el caso de los asalariados en la UE27 un 0,4%, mientras que en España se incrementó en un 1,5% (y en el año 2015 alcanzó el diferencial del 2%). Es más, España se ha situado siempre entre los países en que la tasa de asalariados en riesgo de pobreza es más alta, con una evolución preocupante<sup>8</sup>.

Y junto a lo anterior, en la delimitación del concepto de trabajador pobre que nos interesa a los concretos efectos de este trabajo, consideramos necesario añadir algunos elementos adicionales, muy relevantes a la hora de perfilar dicho concepto:

1º) La influencia del “factor edad”, o mejor dicho, del “factor menor edad”, por cuanto mientras que en España en el año 2008 los jóvenes ocupados menores de 24 años tenían una tasa de riesgo de pobreza solo superior en 1,5 puntos a la del total de la población entre 18 y 64 años –incluso menor que en el caso de la UE27 (2,4 puntos)–, en el año 2014 esa diferencia era ya de 8,7 puntos –frente a 3,1 puntos en la UE27–. En el año 2015, la tasa de riesgo de pobreza en el trabajo para este grupo de población era del 24,7% y del 21% para los asalariados. Y si comparamos los datos entre los años 2010 y 2014, mientras que a nivel UE27 la tasa de riesgo de pobreza de este colectivo, en el caso de los asalariados, se había

<sup>7</sup> CALVO GALLEGO, F.J. “Trabajadores pobres...”, supra pág. 27, que toma como fuente los datos de EUROSTAT.

<sup>8</sup> Con más detalle, CALVO GALLEGO, F.J., “Trabajadores pobres...”, supra págs. 28-29.

incrementado en 1,8 puntos, en España en esa misma situación se había incrementado en 6,2 puntos.

Es posible concluir, pues, que la probabilidad de encontrarse en riesgo de pobreza se ha incrementado intensamente en el caso de España, lo que trasluce la baja calidad y la temporalidad del empleo al que accede este colectivo<sup>9</sup>.

2º) También influye el “factor género”, respecto del que cabe señalar que las mujeres asalariadas presentan una tasa de riesgo de pobreza superior a la de los hombres, tanto a nivel UE27 como en España, donde la diferenciación es incluso mayor (con un diferencial de 1,9 puntos en el año 2014, frente al 0,4 en la UE27). De este modo, en España, en el año 2015, la tasa de riesgo de pobreza de los asalariados hombres era un 0,8 inferior a la de las mujeres<sup>10</sup>.

3º) Por otra parte, también tiene relevancia el nivel educativo alcanzado, por lo que el riesgo de caer en la pobreza es más alto mientras más bajo es el nivel educativo (en el caso de España, ese riesgo era, en el año 2015, del 21,7% en los casos de estudios de primaria y 1ª etapa de la educación secundaria, del 13,7% en la 2ª etapa de educación secundaria y postsecundaria no superior y del 6,5% en 1er y 2º ciclo de educación superior y doctorado). Y también influye el “factor nacionalidad”, alcanzando en el año 2015 en España una tasa de riesgo, en el caso de los extranjeros no comunitarios, del 45,5%<sup>11</sup>.

4º) A estas alturas no nos sorprenderá constatar que también el tiempo de contrato –indefinido/temporal, tiempo completo/tiempo parcial– tiene relevancia en este ámbito. En efecto, el riesgo de pobreza en el trabajo en el caso de los contratados temporales en España, en 2015, era del 26%, frente al 5,7% de los contratados indefinidos. Y en el caso del trabajo a tiempo parcial ese riesgo era del 27,1% frente al 10,3% en el supuesto de trabajo a tiempo completo<sup>12</sup>. Desde

---

<sup>9</sup> CALVO GALLEG0, F.J., “Trabajadores pobres...”, supra pág. 32. También, ARTERO, J.M, BORRA, C. y PATIÑO, D., “Trabajadores pobres...”, supra pág. 99.

<sup>10</sup> CALVO GALLEG0, F.J., “Trabajadores pobres...”, supra pág. 33, que cita como fuente EUROSTAT. También cabe destacar que “... con o sin trabajo, las mujeres son quienes peores resultados obtienen en el informe de la pobreza. En todos los rangos laborales cobran menos que los hombres. Unos cinco euros menos a la hora. Una de las conclusiones hiela la sangre: se cree que prácticamente la mitad de las mujeres serían pobres si tuviesen que depender solo de sus ingresos, por culpa del trabajo a tiempo parcial, la brecha salarial, la subocupación, las exiguas pensiones y la insuficiencia de servicios públicos gratuitos. Para una mujer trabajadora el riesgo de caer en la pobreza sigue creciendo a pesar de la supuesta recuperación...”, en “Pobres trabajadores pobres”, El Periódico, 17-11-2016.

<sup>11</sup> CALVO GALLEG0, F.J., “Trabajadores pobres...”, supra pág. 35, que cita como fuente EUROSTAT. También, ARTERO, J.M., BORRA, C. y PATIÑO, D., “Trabajadores pobres...”, supra págs. 99-100 y 102-103.

<sup>12</sup> CALVO GALLEG0, F.J., “Trabajadores pobres...”, supra págs. 35-36, que cita como fuente EUROSTAT.

una perspectiva temporal, la tasa de riesgo de pobreza en España ha pasado, en los contratados indefinidos, de ser el 5,5% en 2010 al 5,9% en 2015, y del 15,2 al 23,3% en los contratados temporales. Y si nos fijamos en el trabajo a tiempo completo ha pasado, en los mismos años, del 9,2% al 10,3% y en el trabajo a tiempo parcial del 19,3% al 27,1%<sup>13</sup>. El incremento en todos los supuestos resulta evidente y también preocupante.

Y, 5º) finalmente, también influye en el riesgo de pobreza el tipo de hogar en el que se inserta un trabajador: las cifras más altas de riesgo se dan –tanto en España como en la UE27– entre los solteros o divorciados con hijos a cargo (como consecuencia del incremento de unidades sin aportaciones a la renta global y por el efecto reductivo de los hijos en la intensidad laboral). Así, en el año 2015, la tasa del riesgo de pobreza en el trabajo, en España, de una persona soltera con hijos era del 24,3%, y de un 15,6% para el caso de familias de dos o más adultos con hijos a cargo<sup>14</sup>.

Ahora bien, si nos adentramos un poco más en esta interrelación entre riesgo de pobreza y situación laboral y familiar podemos identificar tres realidades de interés<sup>15</sup>: a) los asalariados que viven en un hogar pobre y que perciben un salario/hora bajo<sup>16</sup>, que tendrían la calificación de trabajadores pobres; b) los asalariados que perciben un salario/hora bajo y que, sin embargo, pertenecen a un hogar que no es pobre (las características de su familia son las que le alejan del riesgo de pobreza y, por tanto, no sería trabajador pobre a pesar de su bajo salario); y, c) los asalariados que no perciben un salario/hora bajo y que, sin embargo, conviven en un hogar pobre, lo que les convierte en trabajadores pobres. Hogar pobre que, siguiendo los indicadores de EUROSTAT, se define como aquel cuyos recursos se encuentran por debajo del 60% de la mediana de los ingresos por unidad de consumo de las personas. Dentro de la primera situación se situarían dos perfiles: el del hogar en el que solo el hombre cabeza de familia

<sup>13</sup> CALVO GALLEGO, F.J., “Trabajadores pobres...”, supra pág. 36, que cita como fuente EUROSTAT. También, ARTERO, J.M., BORRA, C., y PATIÑO, D. “Trabajadores pobres...”, supra págs. 101-102.

<sup>14</sup> CALVO GALLEGO, F.J., “Trabajadores pobres...”, supra págs. 36-37, que cita como fuente EUROSTAT. También ARTERO, J.M., BORRA, C. y PATIÑO, D., “Trabajadores pobres...”, supra pág. 103 y ss. Según el informe “El Estado de la Pobreza 2016” el 50,1% de las familias monoparentales españolas están en riesgo de pobreza o exclusión social, en “Aumenta la tasa de trabajadores pobres”, [www.hoac.es](http://www.hoac.es), 15-10-2016.

<sup>15</sup> A este respecto, GARCÍA ESPEJO, I. e IBÁÑEZ PASCUAL, M., “Los trabajadores pobres...”, ob.cit., pág. 53 y ss.; y ARTERO, J.M., BORRA, C. y PATIÑO, D., “Trabajadores pobres...”, supra pág. 103 y ss.

<sup>16</sup> Sobre los bajos salarios en España vid DAVIA, M.A., “Evolución del empleo de bajos salarios en España”, VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España 2014, Fundación FOESSA, pág. 2 y ss.

trabaja de manera remunerada a tiempo completo, especialmente si hay niños en el hogar<sup>17</sup>, y el del hogar monoparental donde la mujer es la sustentadora principal y hay hijos dependientes (esta situación se vincula no sólo a las cargas familiares, sino a los sueldos más bajos de las mujeres y a la elevada presencia femenina entre los trabajadores con sueldos bajos)<sup>18</sup>.

Por su parte, el perfil de los trabajadores con salarios bajos que no viven en hogares pobres se identifica con las mujeres casadas y con los jóvenes no emancipados, por cuanto, en ambos casos, aun percibiendo salarios bajos, conviven en hogares que reciben también otros salarios<sup>19</sup>. Y, en fin el perfil de los asalariados que no tienen salarios bajos pero cuya situación familiar les lleva a la situación de pobreza se vincula a la presencia de personas dependientes y a la baja intensidad laboral<sup>20</sup>.

Ahora bien, teniendo presente todo lo anterior ¿es posible pensar que, entre otras medidas –particularmente, pero no solo, aquéllas vinculadas con la reforma de la negociación colectiva (inaplicación de convenios colectivos, ultraactividad, prevalencia del convenio colectivo de empresa en determinados casos...)<sup>21</sup>–, los cambios incorporados en los artículos 41 y 51 del TRET pueden haber influido en esa tendencia al incremento del riesgo de pobreza en el trabajo que, como hemos visto, se ha producido en nuestro país en los últimos años? Y, especialmente, ¿dichos cambios tienen una mayor incidencia en el caso de los trabajadores pobres definidos conforme a las diversas variables antes apuntadas?

Somos conscientes que nos enfrentamos a un tema complejo, en el que converge una grave crisis económica y una clara decisión política de aprobar y aplicar reformas legales que se han convertido, a su vez, en claras medidas económicas, sucediéndose incluso en los últimos tiempos declaraciones de varios gobernantes y políticos en las que se señala, con unas palabras u otras, pero muy claramente, que la vuelta atrás en la reforma laboral afectaría directamente o pondría en peligro el crecimiento económico de nuestro país. De este modo, tal y

---

<sup>17</sup> GARCÍA ESPEJO, I. e IBÁÑEZ PASCUAL, M., “Los trabajadores pobres...”, ob.cit., págs. 56 y 59-60, quienes añaden que, en esta situación, sobre todo si hay hijos pequeños, a la familia no le interesará que la mujer trabaje, pues su bajo sueldo (vinculado muy probablemente a su escasa formación) no compensará los gastos de cuidado en los que incurrirá la familia.

<sup>18</sup> GARCÍA ESPEJO, I. e IBÁÑEZ PASCUAL, M., “Los trabajadores pobres...”, ob.cit., pág. 58.

<sup>19</sup> GARCÍA ESPEJO, I. e IBÁÑEZ PASCUAL, M., “Los trabajadores pobres...”, ob.cit., págs. 58-59 y 60-61.

<sup>20</sup> GARCÍA ESPEJO, I. e IBÁÑEZ PASCUAL, M., “Los trabajadores pobres...”, ob.cit., págs. 59 y 61-62.

<sup>21</sup> Al respecto vid, supra, FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., “Pobreza y reformas en la negociación colectiva”.

como ha señalado la doctrina<sup>22</sup>, conclusión que compartimos, especialmente la reforma laboral de 2012 se ha convertido en una medida de política económica, logrando la devaluación salarial que no podía implantarse por otros medios, principalmente por la integración europea y la trascendente limitación de los instrumentos al alcance de los Estados que ello supone, así como por la situación económica y las propias características de la crisis económica y financiera<sup>23</sup>.

Conforme a todo ello, vamos a centrarnos a continuación, por un lado, en una perspectiva teórica –en los aspectos que la reforma laboral de 2012 cambió en las instituciones objeto de estudio y su impacto concreto sobre los trabajadores pobres–, y, por otro lado, en una perspectiva práctica –consistente en el análisis de algunos acuerdos de reestructuración empresarial, para ver cómo se han articulado éstos en la práctica así como su posible incidencia en la materia objeto de análisis. En relación con esta última perspectiva, cabe destacar lo difícil –por no decir casi imposible– que ha resultado encontrar este tipo de acuerdos, por cuanto parece que se trata de “acuerdos secretos”, incluso para los propios agentes sociales implicados.

## **2. LA PERSPECTIVA TEÓRICA: LOS CAMBIOS INCORPORADOS EN MATERIA MODIFICATIVA**

Sin entrar en un análisis exhaustivo de los cambios que incorporó la reforma laboral de 2012 en la figura de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo regulada en el artículo 41 del TRET<sup>24</sup>, sí haremos referencia a aquellos elementos presentes en dicho precepto que nos resultan de interés.

---

<sup>22</sup> CALVO GALLEGO, F.J. y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C., “Las reformas laborales como instrumento de política económica y su impacto sobre el diálogo social en España”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 2, 4/2014, pág. 3 y ss. y especialmente págs. 12 a14. Vid también, PÉREZ INFANTE, J.I., “Crisis económica, empleo y salarios”, *Documentación social* 169, pág. 32 y ss.

<sup>23</sup> Tal y como señalan CALVO GALLEGO y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO: “... desde esta perspectiva, la modificación del marco laboral, coordinado pero no uniformado a nivel europeo, y cuyas orientaciones comunitarias se movían además en un marco <amigable> para este objetivo, aparecía como el campo más adecuado para poder realizar una política de devaluación, sino monetaria, sí al menos salarial, que permitiera volver a ganar competitividad, mejorando las exportaciones y reduciendo los tradicionales desequilibrios macroeconómicos de nuestro país, además, eso sí, de potenciar un ajuste en salario y no en cantidad de trabajo, a diferencia de lo que había ocurrido hasta ese momento...”, en “Las reformas...”, *ob.cit.*, págs. 13-14.

<sup>24</sup> Entre otros, BALLESTER PASTOR, M.A., “La flexibilidad interna en el marco de las relaciones laborales”, XXII Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, pág. 2 y ss.; GARCÍA PERROTE ESCARTÍN, I., “Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas en el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero”, en GARCÍA PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R., *Reforma*

En primer lugar, cabe recordar que, tras la reforma laboral de 2012, las causas justificativas que permiten acudir al procedimiento modificativo previsto en el artículo 41 son amplias, e incluso etéreas e indeterminadas, lo que otorga, sin duda alguna, un amplio margen de actuación a las empresas<sup>25</sup>. Y también se ha reducido la propia “gravedad” o intensidad de las causas justificativas requeridas, al establecerse que la modificación sustancial de las condiciones de trabajo se puede llevar a cabo cuando se hallen presentes probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción; añadiéndose a ello que se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, la productividad o la organización técnica o del trabajo en la empresa (no se exige ya, como antes de la reforma de 2012, el contribuir a prevenir una evolución negativa o a mejorar la situación y perspectivas de la empresa). Todo ello lleva a una clara normalización del uso de esta vía modificativa de las condiciones de trabajo, lo que incide, lógicamente, en la posición de los trabajadores. En otras palabras, ya antes de la reforma laboral de 2012, pero especialmente en los últimos años, el recurso a esta vía de flexibilidad interna se considera como algo absolutamente normal e incluso necesario, especialmente en época de crisis.

Por otra parte, esa normalización de la propia figura se desprende del hecho de que no se haya discutido judicialmente sobre el alcance de las causas justificativas, manteniéndose, incluso en los mismos términos, la jurisprudencia elaborada antes de la reforma de 2012<sup>26</sup>, según la cual no es la crisis empresarial sino la mejora de la situación de la empresa la vara de medir o el punto de referencia de la justificación de las razones o causas en que se ha de apoyar la decisión empresarial modificativa de las condiciones de trabajo. Se trata únicamente de que tal decisión, mediante una más adecuada organización de los recursos, favorezca la posición competitiva de la empresa, o la eficacia del

---

*laboral 2012*, Ed. Lex Nova, 2012, pág. 223 y ss.; ROQUEJA BUI, R. “La flexibilidad interna”, en BLASCO PELLICER, A., et al, *La reforma laboral en el Real Decreto-Ley 3/2012*, Ed. Tirant lo Blanch, 2012, pág. 104 y ss.; y GONZÁLEZ GONZÁLEZ, C., “Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo tras la Ley 3/2012, de 6 de julio”, *Revista Aranzadi Doctrinal* n° 9/2013 (BIB 2013/53), págs. 1 y ss.

<sup>25</sup> Para CASAS BAAMONDE, RODRÍGUEZ-PIÑERO y VALDÉS DAL-RE, la regulación anterior fue sustituida en 2012 “... por un criterio enormemente difuso, en buena parte vinculado a factores económicos genéricos, de carácter eminentemente exógenos a la actividad productiva y por tanto al abrigo de controles rigurosos, y dotados de un potencial aplicativo favorable a los intereses de la empresa; esto es, a la validación jurídica del ejercicio por el empresario de los poderes extraordinarios que se le han concedido...”, en “La nueva reforma laboral”, *Relaciones Laborales*, n° 5/2012, págs. 27-28.

<sup>26</sup> Entre otras, SSTs de 17 de mayo de 2005 (R° 2363/2004) y 16 de mayo de 2011 (R° 197/2010).

servicio prestado por la misma, o una y otra cosa a la vez, sin que haya de acreditarse la superación de vicisitudes negativas<sup>27</sup>.

Para el Tribunal Supremo esa conclusión, que se deriva de una interpretación literal, se confirma, además, mediante la comparación entre el artículo 41 del TRET y los artículos 51 y 52.c) del TRET para el despido colectivo y para el despido objetivo por causas empresariales. La justificación del distinto alcance y contenido de las causas o razones justificativas de los despidos económicos y de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo desvelada por la interpretación literal y por la interpretación sistemática de los preceptos legales se pone de manifiesto también en la aplicación del canon de la interpretación finalista. La razón sustantiva de un tratamiento legal diferente de las decisiones modificativas y extintivas radica en que los intereses en juego no son los mismos cuando la decisión empresarial supone la pérdida del empleo (“flexibilidad externa” o “adaptación de la plantilla”) que cuando significa un mero cambio en el modo o en las circunstancias de ejecución del trabajo (“flexibilidad interna” o “adaptación de las condiciones de trabajo”). La distinta valoración o ponderación de estos intereses explica que la facultad de gestionar con flexibilidad interna la organización del trabajo, que es manifestación de la libertad de empresa y de la defensa de la productividad reconocidas en el artículo 38 de la Constitución, se atribuya a la empresa con márgenes más holgados que la facultad de flexibilidad externa o de reestructuración de la plantilla, la cual ha de encontrar un punto adecuado de equilibrio entre la libertad de empresa y el derecho al trabajo de los trabajadores despedidos reconocido en el artículo 35 de la Constitución.

Sin embargo, junto a lo anterior, también cabe señalar que la jurisprudencia exige –y con ello se fortalece la posición del trabajador– no solo que estén presentes las causas alegadas por la empresa sino también que la medida modificativa resulte razonable y proporcional. Así se ha afirmado, con claridad, que a los Tribunales les corresponde valorar no solo la existencia y legalidad de la causa justificativa, sino también la razonable adecuación entre la causa acreditada y la modificación sustancial, o que: “... la cuestión radica... en determinar si la medida en concreto acordada por la empresa se justifica también en términos del juicio de razonable idoneidad que a este Tribunal corresponde, y que por lo mismo ha de rechazar –por contraria a Derecho– la modificación que no ofrezca adecuada racionalidad, tanto por inadecuación a los fines –legales– que se pretenden conseguir, cuando por inalcanzable..., o por patente

---

<sup>27</sup> Entre otras, SSTs de 16 de noviembre de 2012 (R<sup>o</sup> 236/2011) y 27 de enero de 2014 (R<sup>o</sup> 100/2013).

desproporción entre el objetivo que se persigue y los sacrificios que para los trabajadores comporta...”<sup>28</sup>.

En definitiva, como primer paso y con el condicionante de que la decisión modificativa resulte razonable y proporcional, la amplitud con que se definen e interpretan judicialmente las causas justificativas facilita el recurso por parte de las empresas a esta medida, con el consiguiente impacto —normalmente desfavorable— que ello tiene para los trabajadores en general y, entre ellos, para los trabajadores pobres.

En segundo lugar, cabe destacar que, como consecuencia de la grave crisis económica de los últimos años, la causa justificativa más frecuentemente alegada por las empresas ha sido la económica, por sí sola o bien junto con la causa organizativa o las causas organizativa y productiva. Es más, esta causa se ha interpretado de una forma amplia por la jurisprudencia, identificándola con la concurrencia de una situación económica negativa en la empresa (la existencia de pérdidas, una situación crítica o calamitosa...) <sup>29</sup> o con la simple prevención de una situación económica negativa en la empresa <sup>30</sup>. Y en la misma línea flexible, se han considerado probadas las causas económicas, técnicas y organizativas cuando, por ejemplo, se redujo la facturación en los últimos tres años así como el beneficio después de impuestos y las retribuciones abonadas eran superiores a las de las empresas competidoras y, por tanto, la medida empresarial suponía una más adecuada organización de los recursos y, al tiempo, favorecía la posición competitiva en el mercado <sup>31</sup>, o cuando una reorganización de los turnos de trabajo implicaba una mejora significativa en la organización de los recursos, permitiendo a la empresa adaptarse de una forma más eficiente a los requerimientos de la demanda y contribuyendo así, en fin, a prevenir una situación económica negativa <sup>32</sup>. Como en el caso anterior, la interpretación amplia de la causa económica facilita a las empresas el que puedan recurrir a ella, con el consiguiente impacto para todos los tipos de trabajadores.

En tercer lugar, cabe recordar que la reforma laboral de 2012 incorporó, casi como medida estrella, de forma expresa a la cuantía salarial como una materia que podía modificarse (= reducirse) por la vía del artículo 41 del TRET, cuando dicha cuantía se hallaba prevista en el contrato de trabajo, en un convenio colectivo extraestatutario o provenía de una decisión empresarial de efectos

---

<sup>28</sup> Entre otras, SSTs de 16 de noviembre de 2012 (R° 236/2011), 27 de enero de 2014 (R° 100/2013), 25 de marzo de 2014 (R° 140/2013), 10 de diciembre de 2014 (R° 2265/2013) y 15 de abril de 2015 (R° 137/2013).

<sup>29</sup> STS de 24 de octubre de 2014 (R° 33/2014).

<sup>30</sup> STS de 16 de noviembre de 2012 (R° 236/2011).

<sup>31</sup> STS de 16 de diciembre de 2013 (R° 51/2013).

<sup>32</sup> STS de 16 de noviembre de 2012 (R° 236/2011).

colectivos. Dado el carácter abierto de la lista de materias prevista en el artículo 41.1 del TRET, la referencia a la cuantía salarial cabe interpretarla en un sentido amplio, incluyendo tanto los conceptos salariales como las percepciones extrasalariales que puedan percibir los trabajadores. A lo que cabe añadir que este mecanismo de reducción salarial se entrelaza y combina con la vía de la inaplicación del convenio colectivo estatutario regulada en el artículo 82.3 del TRET (la reforma laboral de 2012 procedió a una clara homogeneización entre ambas figuras), con lo que se amplían los instrumentos que permiten una reducción de la remuneración percibida por los trabajadores de una empresa o sector de actividad.

Y, en fin, también cabe tener presente que, conforme a la delimitación actual entre la modificación sustancial individual y la colectiva, es perfectamente posible que en una empresa de diez trabajadores, de los que uno es un directivo, se reduzca la cuantía salarial en un 10 o 15% (respetando, eso sí, el salario convenio) a nueve de ellos con el único requisito de notificarlo a la representación unitaria —si la hay— y a los trabajadores afectados.

Resulta evidente el amplio poder empresarial existente en este ámbito; conclusión que se reafirma si tenemos presente la posición de los Tribunales en estos últimos años.

En efecto, el Tribunal Supremo ha aceptado plenamente la posibilidad de que una empresa plantee, por causas económicas principalmente, una reducción —incluso importante— de la remuneración percibida por los trabajadores, cualquiera que sea su naturaleza, es decir, ya se trate de remuneración fija o variable, complementos salariales o percepciones extrasalariales o de la remuneración total percibida. Así, se han dado supuestos como la reducción del 3 al 13% en función del salario de cada trabajador<sup>33</sup>; una reducción del 15% en las compensaciones de carácter fijo abonadas por la realización de los servicios de asistencia permanente, guardias y permanencias<sup>34</sup>; una reducción del 10% de la retribución variable<sup>35</sup>, o de un 15% de la remuneración en general<sup>36</sup>; la supresión de un determinado plus<sup>37</sup>; o, en fin, la modificación del porcentaje de la retribución variable o bono<sup>38</sup>. Y en algunos casos se combina la reducción salarial con modificaciones en el campo del tiempo de trabajo de una forma

<sup>33</sup> STS de 16 de diciembre de 2014 (R° 263/2013).

<sup>34</sup> STS de 16 de septiembre de 2014 (R° 251/2013).

<sup>35</sup> SSTs de 24 de marzo de 2015 (R° 8/2014 y 19/2014).

<sup>36</sup> SSTs de 28 de octubre de 2014 (R° 266/2013) y 15 de abril de 2014 (R° 127/2013).

<sup>37</sup> SSTs de 10 de diciembre de 2014 (R° 2265/2013) y 11 de diciembre de 2013 (R° 84/2013).

<sup>38</sup> STS de 1 de abril de 2014 (R° 95/2013).

directa o indirecta<sup>39</sup>. Reducción de la cuantía salarial que puede acompañarse también de una modificación del correspondiente sistema de remuneración<sup>40</sup>. En cambio, no se ha calificado como una modificación sustancial el cambio del sistema de pago de una dieta (se pasa de pagar una cantidad fija a entregar una tarjeta a los trabajadores con una cuantía límite)<sup>41</sup>. Y a ello cabe añadir que, como veremos al abordar la perspectiva práctica de este trabajo, en los acuerdos de reestructuración empresarial se han recogido efectivamente, entre otras, medidas de reducción salarial y de supresión de ayudas sociales.

Y, en fin, en relación con el impacto de este tipo de modificaciones, cabe recordar también que, tal y como ha ratificado la jurisprudencia del Tribunal Supremo<sup>42</sup>, las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo recogidas en el artículo 41 del TRET no tienen un alcance temporal, por lo que, en principio, pueden fijarse sin límite temporal alguno. El artículo 41 adopta una posición neutral, permitiendo tanto las modificaciones con un alcance limitado en el tiempo como las indefinidas.

Teniendo en cuenta lo anterior, resulta evidente que la inclusión expresa de la cuantía salarial como materia modificable por la vía del artículo 41 tiene un claro impacto desfavorable para los trabajadores, en cuanto reduce sus recursos económicos mensuales disponibles, pero también es importante señalar que dicho impacto no es lineal y uniforme y que, en consecuencia, dentro de una misma empresa puede tener un alcance diferente según el tipo de trabajador al que se aplica y su situación familiar. De este modo y recuperando las categorías enunciadas páginas atrás, cabe tener presente que, por ejemplo, la decisión empresarial de reducir en un 10 ó 15% la remuneración de todos los trabajadores puede tener un diferente impacto, más allá del derivado de la propia cuantía salarial que se venía percibiendo inicialmente; así:

a) Si dicha decisión afecta a un trabajador con un bajo salario que forma parte de un hogar pobre al aportar el mismo los únicos ingresos disponibles y existir hijos o personas dependientes a cargo o bien si se trata de un hogar monoparental donde la madre aporta los únicos recursos —nuevamente con un salario bajo— y existen hijos dependientes, el impacto será mayor, al reducirse los recursos disponibles —ya de por sí bajos— y mantenerse las mismas necesidades familiares. La decisión empresarial tiene un efecto mayor en este colectivo de trabajadores pobres, con independencia de que la situación de pobreza se pueda intentar cubrir por la vía de la Seguridad Social (ayuda por cuidado de hijos menores de 18 años o por hijos en situación de discapacidad, de una cuantía, por

---

<sup>39</sup> STS de 10 de diciembre de 2014 (R° 2265/2013).

<sup>40</sup> STS de 24 de marzo de 2015 (R° 8/2014).

<sup>41</sup> STS de 22 de julio de 2013 (R° 106/2012).

<sup>42</sup> STS de 9 de junio de 2015 (R° 143/2014).

otra parte, muy escasa) o de la asistencia social. Es más, el impacto en estos trabajadores pobres será mayor si, como ocurre en la práctica y veremos en un apartado posterior, en el acuerdo de reestructuración empresarial se decide, además, suprimir el pago de ayudas por hijos o de ayudas por guardería.

Con mucha menor frecuencia, según los datos estadísticos, ese impacto también se puede producir en el supuesto de trabajadores, hombres o mujeres, que viven solos y cuyo salario es bajo.

b) Si la decisión empresarial afecta a un trabajador joven con un salario bajo –circunstancia bastante común en la realidad actual española– o a una trabajadora casada o que convive en un hogar en el que hay otros ingresos (el salario de la trabajadora se considera un complemento e incluso puede ser solo trabajo a tiempo parcial), el impacto será a nivel personal –menos recursos propios–, pero a nivel familiar ese impacto se diluirá, manteniéndose el hogar por encima del índice del nivel de pobreza (salvo situaciones excepcionales).

c) Si la decisión modificativa afecta a un trabajador con un salario que no es bajo pero que forma parte de un hogar pobre, al existir hijos o personas dependientes a cargo y, como consecuencia, con una intensidad laboral menor, su impacto es también mayor, ya que los recursos disponibles se reducen y las necesidades se mantienen. No podemos olvidar que, como vimos páginas atrás, el riesgo de pobreza es mayor en el caso de los solteros o divorciados con hijos a cargo y en el supuesto de las familias de dos o más adultos con hijos a cargo (cabe añadir el caso de personas dependientes a cargo que no son hijos, como consecuencia del progresivo envejecimiento de la población española). Aquí también cabe pensar en la posible ayuda del sistema de Seguridad Social y de la asistencia social, si bien ésta será escasa (tanto por los requisitos legales que se exigen como por el hecho de que el trabajador percibe un salario que no es bajo así como por la existencia de otras situaciones aún más extremas). Y, en fin, como señalamos anteriormente, el impacto de la medida modificativa será aún mayor si se decide suprimir también las ayudas sociales existentes en la empresa vinculadas con los hijos o personas dependientes.

d) Por otra parte, aquí también cabe tener presente el factor género, por cuanto no cabe olvidar que, en España, la brecha salarial sigue situada en torno al 25%, por lo que, a la hora de valorar el impacto de la decisión modificativa antes apuntada, también cabe tener en cuenta esta realidad.

e) No podemos olvidar tampoco que, como hemos visto, el tipo de contrato –indefinido/temporal y a tiempo completo/parcial– influye en el riesgo de pobreza por cuanto aquél condiciona los ingresos que se perciben o su estabilidad, por lo que la decisión empresarial modificativa antes apuntada también tendría un diferente impacto en función de ese factor.

Y, f) finalmente, también cabe tener presente el sector de actividad de la empresa en la que se toma la decisión modificativa, por cuanto, como sabemos, determinados sectores (agricultura, servicios, hostelería, comercio...) ya poseen de por sí salarios bajos, por lo que la reducción salarial ya se estaría aplicando sobre unos salarios bajos.

En definitiva, tal y como venimos señalando, una decisión modificativa que afecta a la cuantía salarial tiene un diferente impacto según la situación personal-familiar del trabajador afectado, incrementándose dicho impacto en el caso de los trabajadores pobres. Y, ¿qué cabe proponer?, a nuestro entender, dos medidas, una general y otra más de aplicación concreta y práctica. La primera consistiría en llevar a cabo una reformulación legal en torno a esta cuestión que impidiese la utilización de la vía del artículo 41 en este caso, excluyéndose nuevamente la cuantía salarial de las materias modificables. Y junto a ello, también resultaría recomendable que las empresas, antes de tomar una decisión modificativa de este tipo, tuvieran en cuenta los factores ya señalados, eludiendo la aplicación de una reducción lineal para todos los trabajadores y optando por un porcentaje escalado en función de la remuneración percibida y la situación familiar de los trabajadores afectados por la medida. Asimismo, debería evitarse suprimir las mejoras voluntarias o ayudas sociales vinculadas a factores familiares (hijos u otras personas dependientes a cargo del trabajador). La idea sería, pues, no empeorar, a través del uso de esta medida, las circunstancias de los trabajadores pobres presentes en la empresa. Cabe añadir también que la empresa cuenta con los datos necesarios de los trabajadores —personales y familiares— para poder “adaptar” a tales efectos su decisión modificativa.

Finalmente, en relación con las materias modificables y su posible impacto en el caso de los trabajadores pobres cabe hacer un último apunte: ya antes de la reforma laboral de 2012 y también tras la misma, la otra materia objeto de modificación más frecuente es la regulación del tiempo de trabajo. En este punto cabe hacer hincapié en que la facilidad con que una empresa puede modificar vía artículo 41 esta materia puede incidir particularmente sobre un tipo de trabajador pobre: el soltero/a, separado/a, divorciado/a o viudo/a con hijos a cargo, por cuanto, por ejemplo, una modificación del horario de trabajo puede hacerle aún más difícil la conciliación de su vida laboral y familiar, llevándole incluso a tener que incrementar los costes de cuidado. A nuestro entender, a la hora de decidir una modificación de este tipo debería tenerse en cuenta este tipo de situaciones y todavía más cuando una modificación de la organización del tiempo de trabajo viene acompañada de una reducción salarial.

Es cierto que, conforme a lo previsto en el artículo 41.3, el trabajador que se vea perjudicado por una modificación sustancial que afecte al sistema de remuneración y cuantía salarial o a la organización del tiempo de trabajo (jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo y régimen de trabajo a

turnos) tiene derecho a rescindir su contrato de trabajo y a percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio y con un máximo de nueve meses. Sin embargo, es muy difícil pensar que esta salida sea una opción real para los trabajadores pobres, salvo en el caso, muy poco presente en la realidad de nuestro mercado de trabajo, de contar ya con otro trabajo.

En cuarto lugar, cabe destacar que, tras la reforma laboral de 2012, la diferenciación entre la modificación sustancial individual y la colectiva se vincula exclusivamente al número de trabajadores afectados por la modificación en proporción a la plantilla de la empresa; exigiéndose, si la modificación fuera colectiva, la realización de un período de consultas con los representantes de los trabajadores en los términos y con el contenido establecidos en el propio artículo 41. Sin embargo, no podemos olvidar que si dicho período de consultas se cierra sin acuerdo –lo que es probable–, la decisión modificativa y su concreto alcance queda en manos exclusivamente de la empresa, con el único requisito de llevar a cabo la correspondiente notificación a la representación de los trabajadores y a los propios trabajadores afectados. No se trata, pues, de un proceso particularmente complejo y que, en todo caso, finaliza con una decisión que queda en manos únicamente de la empresa. Nuevamente, resulta evidente que ello no protege precisamente a los trabajadores frente a posibles modificaciones de las condiciones de trabajo y tampoco a los trabajadores pobres. Es más, cabe recordar también que el cambio de sistema en la diferenciación entre ambos tipos de modificación sustancial ha ampliado el margen de actuación de la modificación sustancial individual, donde ni siquiera se requiere la celebración de un período de consultas.

Por otra parte, cabe tener en cuenta que, en el caso de las modificaciones sustanciales colectivas, es posible alcanzar un acuerdo durante el período de consultas entre la empresa y los representantes del personal. En este ámbito es importante señalar que en dicho acuerdo debería tenerse presente, por su especial vulnerabilidad, el caso de los trabajadores pobres presentes en dicha empresa, adoptándose las medidas pertinentes, en los términos ya señalados anteriormente. Y en esta cuestión deberían mostrar una especial sensibilidad los representantes de los trabajadores.

Finalmente, tanto la modificación sustancial individual como la colectiva pueden impugnarse de forma individual y la segunda también de manera colectiva. Cabe preguntarse, no obstante, si dada la situación en la que se encuentran los trabajadores pobres, éstos optarán con frecuencia por dicha impugnación, al constituir su propio empleo el puntal de su hogar.

En definitiva, como conclusión general podemos afirmar que los cambios introducidos en 2012 en el artículo 41 del TRET facilitan el recurso empresarial a la vía de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, lo que

comporta el correspondiente impacto en la situación laboral de los trabajadores al poder afectar dicha modificación, como sabemos, a elementos esenciales de la relación laboral. Y, sin duda, ese impacto, particularmente cuando afecta a cuestiones como la remuneración y/o la organización del tiempo de trabajo, es mayor en el supuesto de los trabajadores pobres. A nuestro entender, resulta necesario que la situación particular en que se encuentran éstos sea tenida en cuenta no solo a nivel legal –en una posible reforma del artículo 41, poco probable–, sino también a nivel práctico, esto es, en el momento de aplicar dicha medida modificativa, ya sea de forma unilateral por parte de la empresa o de manera pactada con los representantes del personal.

### **3. LA PERSPECTIVA TEÓRICA: UN BREVE REPASO A LAS REFORMAS INCORPORADAS EN EL DESPIDO COLECTIVO**

Sin entrar tampoco en este caso en todas las modificaciones incorporadas por la reforma laboral de 2012 en el marco del despido colectivo<sup>43</sup> si nos centraremos en algunos elementos.

En primer lugar y muy especialmente, cabe tener presente la desaparición del requisito de la autorización administrativa para proceder a un despido colectivo, lo que ha tenido tres consecuencias importantes: a) una clara pérdida del poder negociador de los representantes del personal; b) como correlativo, un fuerte incremento del poder decisorio de la empresa que, tras la entrega de la correspondiente documentación –obligación cuyo alcance ha ido perfilando la propia jurisprudencia– y la celebración del correspondiente período de consultas, decide unilateralmente cómo articula finalmente el despido colectivo (tanto desde una perspectiva cuantitativa como cualitativa); y, c) la desaparición de dicha autorización ha llevado también a una importante judicialización de los despidos colectivos, con una clara tendencia, al menos en algunos aspectos, a condicionar o limitar la decisión empresarial. En este punto cabe recordar especialmente la exigencia judicial de la razonabilidad de la medida extintiva adoptada, lo que supone una garantía para los trabajadores en general y también para los trabajadores pobres.

Ese mayor poder empresarial también lleva, en la práctica, a facilitar o fomentar la adopción de acuerdos entre la empresa y la representación de los trabajadores, al no existir ya la necesaria intervención administrativa que suponía, en el fondo, una herramienta de contención frente a determinadas decisiones empresariales. De hecho, los datos estadísticos nos señalan que, en los últimos

---

<sup>43</sup> Entre otros, CAMAS RODA, F., “Despidos colectivos”, en PÉREZ AMORÓS, F. y ROJO TORRECILLA, E., *Balance de la reforma laboral de 2012*, Ed. Bomarzo, 2016, pág. 347 y ss.

años, un porcentaje importante de los despidos colectivos se han adoptado con acuerdo, así:

*Tabla 15: Procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada*

| Año         | Procedimientos con acuerdo | Procedimientos sin acuerdo |
|-------------|----------------------------|----------------------------|
| <b>2008</b> | 5583                       | 666                        |
| <b>2009</b> | 17532                      | 1902                       |
| <b>2010</b> | 15636                      | 1633                       |
| <b>2011</b> | 19372                      | 1796                       |
| <b>2012</b> | 32601                      | 2920                       |
| <b>2013</b> | 26607                      | 1808                       |
| <b>2014</b> | 12605                      | 892                        |
| <b>2015</b> | 6768                       | 568                        |

Fuente: Boletín de Estadísticas, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Y junto a lo anterior cabe pensar que en esos acuerdos, con el objetivo de reducir el impacto sobre los trabajadores afectados, se han recogido medidas encaminadas, por un lado, a reducir el número de los trabajadores despedidos y, por otro, a incluir medidas modificativas, en sentido amplio, de las condiciones de trabajo para los trabajadores que continúan en la empresa (movilidad geográfica, reducciones salariales, modificaciones en la ordenación del tiempo de trabajo, suspensiones de los contratos y reducciones de jornada...). En otras palabras, el alto porcentaje de procedimientos de despido colectivo concluidos con un acuerdo hace suponer que en los mismos no solo existe una regulación de las extinciones contractuales, sino también, medidas alternativas<sup>44</sup>, que suponen bien una flexibilización y/o una rebaja de las condiciones laborales de los trabajadores que mantienen su empleo. En efecto, como veremos más adelante al analizar los acuerdos de reestructuración empresarial, en la gran mayoría de ellos esa es la perspectiva, por cuanto junto a la extinción de los contratos se recogen otras medidas modificativas, suspensivas o de inaplicación del correspondiente convenio colectivo.

Por otra parte, a ello se refiere, desde la perspectiva legal, el artículo 51.2 del TRET cuando señala que el período de consultas versará, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir el alcance del despido y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. Medidas que desarrollan, con cierto detalle, los artículos 8 y 9 del Real Decreto 1483/2012.

<sup>44</sup> CALVO GALLEGO, F.J. y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C., “Las reformas...”, ob.cit. pág. 17.

Es evidente, nuevamente, que la adopción, en el marco de un proceso de despido colectivo, de medidas modificativas de las condiciones de trabajo como la movilidad geográfica o la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (principalmente retributivas) tendrá un impacto mayor sobre los trabajadores pobres, por su propia vulnerabilidad. Es por ello por lo que, también en este marco, a la hora de adoptar un acuerdo, ambas partes –pero particularmente la representación de los trabajadores–, deberían tener presente la realidad concreta de este colectivo de trabajadores, si es que están presentes en la empresa. Y, en consecuencia, se les podría dar una posición preeminente (en la misma lógica del artículo 51.5 del TRET, al que posteriormente nos referiremos) en ámbitos como la recolocación interna dentro de la propia empresa o grupo de empresas, el derecho al reingreso preferente en caso de vacante, las acciones de formación o reciclaje o la recolocación externa, y, en cambio, darles una mayor protección en el marco de la movilidad geográfica o la modificación sustancial de las condiciones de trabajo del artículo 41 del TRET. Como veremos posteriormente en el apartado dedicado al análisis de algunos acuerdos de reestructuración empresarial, esto no es lo que ocurre en la práctica.

En segundo lugar, si utilizamos nuevamente los datos estadísticos podemos constatar que los despidos colectivos han afectado a sectores con salarios bajos. Cabe tener presente que, si bien no existe una correlación necesaria entre tener salarios bajos y ser un trabajador pobre, en un porcentaje de casos –aunque sea bajo– sí es así y, en consecuencia, tales medidas extintivas incrementan el riesgo de pobreza o la causan. A lo que cabe añadir que algunos de esos sectores de actividad con salarios bajos están claramente feminizados, por lo que se manifiesta también aquí el factor de género.

En tercer lugar, cabe recordar que la reforma laboral de 2012 intentó objetivar las causas justificativas que permiten el recurso a un despido colectivo, particularmente en el supuesto de la causa económica, lo que ha facilitado también el recurso a esta vía por la parte empresarial, lo que ha tenido el correspondiente impacto en los trabajadores en general y también en los trabajadores pobres.

Por otra parte, también se ha constatado que trabajadores que han sido despedidos por la vía del artículo 51 del TRET cuando, posteriormente, se han incorporado al mercado de trabajo lo han hecho, muchas veces, con un empleo de peor calidad y con una remuneración inferior<sup>45</sup>, de lo que se deriva que la mayor facilidad para recurrir actualmente a un despido colectivo también está facilitando la pérdida de ingresos una vez los trabajadores despedidos vuelven a tener un empleo, incrementándose, a su vez, el riesgo de incurrir en una situación

---

<sup>45</sup> CALVO GALLEG0, F.J. y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C., “Las reformas...”, ob.cit. pág. 24.

de pobreza o de intensificarla. Por poner dos ejemplos: si la persona titular de un hogar monoparental donde haya hijos es despedida y, posteriormente, se reincorpora al mercado de trabajo con una remuneración inferior es evidente que el riesgo de pobreza se incrementa. Lo mismo ocurre cuando solo uno de los cónyuges trabaja y hay hijos o personas dependientes a cargo.

En cuarto lugar, cabe tener presente que el artículo 51.2 del TRET prevé que la empresa deberá especificar, ya inicialmente, los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por el despido; señalándose, asimismo, en su apartado 5º que, mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el período de consultas, se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de colectivos distintos de los representantes de los trabajadores, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de una determinada edad o personas con discapacidad (en el mismo sentido se manifiesta el artículo 13.2 del Real Decreto 1483/2012). A nuestro entender y tal y como ya hemos señalado, dado que el factor familiar o la situación del hogar constituye un elemento que influye decisivamente en el riesgo de pobreza de un trabajador, ese factor debería valorarse adecuadamente a la hora de fijar las prioridades de permanencia en la empresa. Como veremos en el apartado posterior, en la práctica, los acuerdos de reestructuración empresarial muy raramente atienden a este tipo de factores.

Finalmente, como en el caso del artículo 41 del TRET, cabe la impugnación individual del despido colectivo, opción que, lógicamente, también abarca a los trabajadores pobres.

#### **4. LA PERSPECTIVA PRÁCTICA: ANÁLISIS DE ACUERDOS DE REESTRUCTURACIÓN EMPRESARIAL**

Ya pusimos de relieve páginas atrás lo difícil que resulta localizar acuerdos de reestructuración empresarial<sup>46</sup>, por lo que el análisis que se lleva a cabo a continuación se centra solo en once acuerdos, que afectan a empresas de diversa dimensión (principalmente de grandes dimensiones), y de sectores diferentes como la banca, los seguros, el comercio o los hoteles. Estos acuerdos nos servirán como muestra para cumplir nuestro objetivo, que es valorar su contenido desde la perspectiva de su impacto sobre el mantenimiento en el empleo o la rebaja o flexibilización de las condiciones laborales y lo que ello puede suponer, desde una visión general, para el colectivo de los trabajadores pobres.

---

<sup>46</sup> Para un análisis más general del alcance de los acuerdos de reestructuración empresarial, vid GARRIDO PÉREZ, E., “Los acuerdos de reestructuración empresarial, con especial atención a los derivados de despidos colectivos, suspensión y reducción de jornada”, *Temas Laborales*, nº 120, 2013, pág. 389 y ss.

En primer lugar, cabe destacar que, tal y como apuntábamos en el apartado anterior, la gran mayoría de los acuerdos no se limitan al marco del despido colectivo sino que tratan también sobre movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo (un 9,09% del total); sobre movilidad geográfica, modificación sustancial, suspensiones de contratos e inaplicación del convenio colectivo (un 18,18% del total); sobre despido, suspensión temporal y reducción de jornada y reducción salarial (un 9,09% del total) o sobre suspensión de contratos, despido colectivo y movilidad geográfica (un 9,09% del total); o, en fin, sobre despido, suspensión de contratos, y modificación sustancial de las condiciones de trabajo (flexibilidad horaria y reducción salarial) (un 9,09% del total). Algún acuerdo, sin embargo, se limita exclusivamente a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (organización del tiempo de trabajo). Cabe destacar, asimismo, que, en algún caso, se hace constar expresamente que la empresa desiste de la aplicación del procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo a petición de la representación de los trabajadores (un 9,09% del total). Tal y como ya señalamos desde la perspectiva teórica, es muy posible que la pérdida de poder negociador o de presión de la representación de los trabajadores tras la reforma laboral de 2012 haya hecho no solo que se incremente el número de acuerdos sino que en estos se recojan, junto con las medidas extintivas, medidas modificativas, suspensivas o de otro tipo.

En segundo lugar, desde la perspectiva del ámbito subjetivo de afectación del acuerdo de reestructuración empresarial, cabe señalar lo siguiente:

a) Para las medidas modificativas, el único requisito exigido es tener la condición de empleado en activo o encontrarse en situación de excedencia con reserva del puesto de trabajo o excedencia especial (un 9,09% del total).

b) Para las medidas extintivas se exige, en algún caso, tener una antigüedad mínima en la empresa (un 9,09% del total).

c) Cuando se prevé expresamente la exclusión de algún colectivo de los procedimientos modificativo y extintivo, ésta se refiere a colectivos de la empresa que ya habían sido afectados anteriormente por otros procesos de reestructuración, que se habían adherido a procesos de excedencia incentivada o a planes de desvinculaciones incentivadas voluntarias todavía en fase de ejecución o que estaban afectados por medidas de suspensión del contrato en base a un acuerdo previo de reestructuración (un 9,09% del total).

d) En algún caso, se protege particularmente a los trabajadores con 54 años o más, salvo que quieran acceder voluntariamente al sistema de prejubilación recogido en el propio acuerdo (un 9,09% del total). O bien se excluye a los trabajadores en situación de jubilación parcial (un 9,09% del total).

Y, e) en fin, en algún acuerdo se excluyen de las bajas incentivadas forzosas a determinados colectivos: 1) personas con discapacidad igual o superior al 33%; 2) quienes acrediten mediante certificado de empadronamiento la convivencia, y la condición de gran dependiente mediante certificado oficial de un familiar a su cargo hasta el primer grado de consanguinidad; 3) quienes acrediten ser víctimas de violencia de género; y, 4) los mayores de 50 años. Resultan interesantes —y justificadas— estas exclusiones, a pesar de su muy limitado alcance en el caso de los familiares dependientes (ya se trate de niños, personas con discapacidad, ancianos...).

En la misma línea anterior, cabe destacar que algún acuerdo (un 9,09% del total), fija criterios de selección principalmente profesionales a la hora de llevar a cabo la extinción de los contratos, así: a) adhesión voluntaria; b) conexión con el puesto de trabajo amortizado (proximidad funcional y/o geográfica); c) en razón inversa a los ratios de productividad de cada empleado; d) en razón inversa a la especialización o polivalencia de cada trabajador; e) mayor coste operativo (salario y cargas sociales); f) falta de adecuación entre el perfil de la persona y los requerimientos del puesto de trabajo; g) imposibilidad de reubicación en otro puesto no excedente; h) ranking de productividad por territorios (personal de ventas); i) posibilidad de acceso a la jubilación; j) en razón inversa a la empleabilidad para cambio a otra unidad en el departamento; k) en razón inversa a la empleabilidad para cambio a otra unidad en la compañía; y, l) la evaluación del desempeño. Pero, junto a lo anterior, excluye expresamente de la medida extintiva a los siguientes colectivos: 1) no se podrá afectar a los dos miembros del matrimonio o pareja de hecho que acrediten convivencia estable de al menos un año desde, al menos, tres meses antes del inicio del proceso de despido colectivo; 2) se evitará igualmente afectar a más de un miembro de la misma familia que acrediten convivencia; 3) los trabajadores en situación de jubilación parcial y relevistas; 4) trabajadores con hijos discapacitados; y, 5) se analizarán en el seno de la comisión de seguimiento otros supuestos que puedan ser considerados excepcionales, pudiendo adoptar medidas tendentes a paliar las consecuencias de la extinción.

Y, en fin, algún acuerdo (un 9,09% del total), señala que en el caso de matrimonios o parejas de hecho acreditadas en las que las dos personas trabajan en la empresa, la medida extintiva solo podrá afectar a uno de ellos a su elección, de acuerdo con las necesidades funcionales y de perfiles requeridos, pudiendo ser necesaria la movilidad geográfica para cumplir este requisito. Asimismo, en el supuesto de empleados con alguna discapacidad superior al 33% reconocida oficialmente y siempre y cuando exista amortización de su puesto de trabajo, se valorará su reubicación en otro puesto siempre y cuando sea acorde a su perfil profesional.

Sin duda, esos criterios de exclusión resultan interesantes al proteger situaciones de vulnerabilidad, aunque, desde nuestra perspectiva, podrían ampliarse, teniendo en cuenta especialmente la vulnerabilidad derivada de las cargas familiares (ya sean hijos u otras personas dependientes) y su influencia, como hemos visto, en el riesgo de pobreza o en la propia situación de pobreza. Cabe recalcar también que, tal y como se ha constatado, esos criterios están presentes en muy pocos acuerdos, siendo la tendencia general la no contemplación de los mismos, así, solo el 18,18% del total de los acuerdos analizados contemplan como criterio de exclusión la discapacidad del propio trabajador, o en caso de matrimonio o pareja de hecho dejan fuera a uno de sus miembros; también el 18,18% de los acuerdos excluyen a los jubilados parciales o utilizan un criterio de mayor edad; y solo el 9,09% de los acuerdos excluyen a las víctimas de violencia de género, a los trabajadores con hijos discapacitados o que tienen a su cargo a un familiar de primer grado en situación de gran dependencia o prevén que, en caso de trabajar más de un miembro de la misma familia en la empresa, se tendrá en cuenta tal circunstancia.

En tercer lugar, en relación con el contenido material de las medidas recogidas en el acuerdo y su impacto cabe señalar, desde una perspectiva general, que aquél viene condicionado por las propias causas justificativas que lo fundamentan. En efecto, será diferente si está presente una causa económica –lo que influirá en el propio acuerdo a la hora de incorporar medidas modificativas de carácter económico–, o si se trata de causas organizativas y/o productivas (donde ese tipo de medidas de carácter salarial estarán menos presentes o totalmente ausentes). La gran mayoría de los acuerdos analizados responden a una causa económica, combinada, bastantes veces, con la causa organizativa.

Y en cuarto lugar, respecto al contenido concreto de las medidas adoptadas en los acuerdos de reestructuración empresarial analizados, podemos destacar lo siguiente:

1º) Desde una perspectiva genérica algún acuerdo (un 9,09% del total) señala, en el marco del correspondiente plan de acompañamiento social, que se han tenido en cuenta las circunstancias de los diferentes colectivos de trabajadores afectados por el despido colectivo, si bien en la práctica los elementos clave son la edad y la antigüedad en cuanto se diseñan planes de bajas incentivadas. También se manifiesta que las medidas acordadas han tenido en cuenta las distintas realidades “jurídicas” que conciernen a los trabajadores afectados, contemplan una homogeneidad de trato compatible con sus distintas especificidades y pretenden paliar y atenuar los perjuicios. Se trata, no obstante, de una mera declaración general.

2º) En casos (un 9,09% del total) en que se recoge como medida la adscripción voluntaria a un plan de bajas incentivadas, el elemento clave para

obtener las mejores condiciones es la edad (a partir de los 53 años), fijándose el pago de un porcentaje del salario regulador hasta cumplir la edad de 63 años (cuando se tienen 55 o más años en el momento de adherirse) y de una prima adicional elevada calculada también en función de la edad. Asimismo, se recogen medidas adicionales como el mantenimiento de las aportaciones al correspondiente plan de pensiones y la continuidad de la vigencia de la póliza sanitaria (para los trabajadores de 55 o más años). También se prevé la celebración de un convenio especial a partir de los 53 años a cargo de la empresa. Para los trabajadores menores de 53 años se establece que, si se acogen a ese plan, cobrarán una indemnización por despido de 45 días con un mínimo de anualidades y una prima adicional, cuya cuantía depende de si tienen más o menos de diez años de antigüedad en la empresa.

O bien en otros supuestos, se establece como edad de referencia los 59 años, exigiéndose una antigüedad en la empresa de quince años, previéndose el cobro del 80% del salario fijo neto hasta la jubilación, más el convenio especial con la Seguridad Social y la percepción del premio de jubilación recogido en el convenio colectivo (un 9,09% del total). También en algún acuerdo se recoge como edad mínima los 53 años y una antigüedad mínima de diez años, percibiéndose una compensación del 70% o 75% del salario fijo bruto anual reducido en la cotización a la Seguridad Social; añadiéndose también el convenio especial con la Seguridad Social y la aportación anual al plan de pensiones (un 9,09% del total).

O, en fin, también se prevé que si los trabajadores no pueden acceder a la prejubilación o a las dimisiones voluntarias incentivadas, la indemnización a percibir es de 35 días de salario fijo bruto anual por año de servicio y hasta el límite de treinta mensualidades, añadiéndose una cantidad adicional en función de la antigüedad en la empresa, así como el acceso a un servicio de outplacement durante un período de seis meses o el pago de una prima adicional por el hecho de haberse adherido al plan de bajas incentivadas (un 9,09% del total).

Sistemas semejantes se recogen en otros acuerdos: indemnizaciones a partir de los 56 años o de los 59 años contando, además, con una mínima antigüedad en la empresa y de años cotizados a la Seguridad Social, etc. En algún supuesto, sin embargo, el plan de bajas incentivadas no se vincula a la edad (un 18,18% del total), fijándose en algún acuerdo como criterio importante a la hora de determinar la cuantía de la indemnización a percibir el factor de la antigüedad en la empresa (un 18,18% del total).

Resulta claro, sin embargo, que en el marco de este tipo de medidas (bajas incentivadas/prejubilación) el elemento clave es la mayor edad, y, en algunos supuestos, acompañado de la exigencia de una mínima antigüedad en la empresa. No se contemplan, pues, otras situaciones. Cabe recordar también que ese criterio

de “mayor edad” en el marco del despido colectivo ha sido avalado por el Tribunal Constitucional, precisamente por la cercanía a la pensión de jubilación. Criterio que, a nuestro entender, resulta discutible.

3º) Por otra parte, respecto a la selección de los trabajadores en el plan de bajas anticipadas se utilizan como criterios, en algún acuerdo, el mayor número de excedentes, y dentro de cada colectivo, la mayor antigüedad y, en caso de empate, la mayor edad (un 9,09% del total).

En otros acuerdos (un 9,09% del total) los criterios de selección se vinculan al hecho de que se trabaje en centros u oficinas que se cierran o en las que se pretende redimensionar la plantilla, añadiéndose otros tres criterios: la especialización o polivalencia y adaptación al cambio, la capacitación profesional para el desarrollo del trabajo así como el potencial del trabajador y la edad (mayores de 56 años, al incluirse también un plan de prejubilación).

Como es fácil constatar, en estos acuerdos no se tienen en cuenta factores personales y/o familiares, salvo la edad cercana a la jubilación.

4º) En algún acuerdo (un 9,09%) se dispone que si el trabajador se acoge voluntariamente al plan de bajas incentivadas y presenta una discapacidad reconocida de un 65% o más, tendrá derecho a la aplicación de coeficientes correctores de incremento de la indemnización, que se determinan en función de la cuantía del salario percibido. Así, si el salario es inferior a 50.000 euros el coeficiente corrector es de 1,2; en sueldos de 50.001 a 65.000 euros el coeficiente es de 1,1, y en salarios superiores a 65.001 euros, de 1,05. Se trata de un elemento destacable ya que, por un lado, tiene en cuenta una situación personal que implica limitaciones a nivel personal y también laboral –entre ellos, de reincorporación al mercado de trabajo– y, por otro lado, el coeficiente corrector es más alto en el caso de las remuneraciones más bajas. A nuestro entender, esta misma lógica también podría trasladarse a otros factores vinculados con el perfil del trabajador pobre (por ejemplo, como venimos señalando, la situación familiar).

5º) En algún acuerdo se recogen como medidas voluntarias alternativas al despido, la recolocación, el trabajo a tiempo parcial o la movilidad funcional (un 9,09% del total), o la movilidad geográfica (sin fijar criterios de preferencia en la adjudicación de las plazas) (un 9,09% del total).

También hay acuerdos (un 9,09%) que recogen excedencias de mutuo acuerdo, con dos modelos: el primero reservado para trabajadores con una antigüedad mínima de cinco años y por un período de cinco años, va acompañado del cobro de una cuantía anual equivalente al 30% del salario fijo bruto anual con un mínimo y un máximo, más una cantidad adicional en concepto de ayuda sanitaria; y el segundo modelo, vinculado a una antigüedad mínima de ocho años y también por un período de cinco años, donde la cantidad anual a percibir

depende de la remuneración recibida, recogándose también una cantidad adicional por ayuda sanitaria. En ambos supuestos, a los cinco años se garantiza el retorno a la empresa. Esta vía solo está abierta a un número máximo de trabajadores, utilizándose el criterio selectivo de la mayor antigüedad en la empresa. Si concluye el período de excedencia y el trabajador no está interesado en volver a la empresa, tendrá derecho a una indemnización superior a la prevista legalmente. Y también existen acuerdos (un 9,09% del total) en que la excedencia va de un año a un máximo de cinco años, percibiéndose entre el 15% y el 30% del salario y con reserva de puesto de trabajo (el anterior o bien dentro del ámbito de los 25 kilómetros de movilidad sobre la plaza anterior).

Y también es posible mencionar acuerdos (un 9,09% del total) donde se recoge como medida atenuadora del despido colectivo la recolocación directa en la empresa, articulándose como una vía voluntaria, y sin fijarse los criterios de selección de los puestos de trabajo objeto de recolocación. Se señala expresamente que esta medida podrá implicar la aceptación por el trabajador afectado de la modificación de sus condiciones laborales (pudiendo incluir el traslado de su domicilio habitual), además de asumir el compromiso específico de formación. Asimismo se recogen medidas de recolocación indirecta en empresas del mismo sector y proveedores con un contrato indefinido y en funciones semejantes.

Como en otras cuestiones ya vistas, en este ámbito ninguno de los acuerdos analizados establece una situación de preferencia para los trabajadores en situación de vulnerabilidad, como son los trabajadores pobres.

6º) Algún acuerdo (un 9,09% del total) recoge un programa voluntario de reducciones de la jornada de trabajo con novación contractual, tanto temporales como definitivas, con un mínimo de un 20% de la jornada y un máximo de un 50%, con una reducción salarial directamente proporcional a la reducción del tiempo de trabajo.

7º) Algún acuerdo (un 9,09% del total) establece la figura de las dimisiones voluntarias incentivadas, con una indemnización de cincuenta días de salario fijo bruto anual por año de servicio más 100.000 euros. Medida claramente favorable, pero solo reservada al personal con 50 o más años que no pueda acceder a las medidas de prejubilación previstas en el mismo acuerdo. Nuevamente, exclusivamente la edad –y ninguna otra condición también personal y/o familiar– se tiene en cuenta a los efectos de poder acceder a esta ventajosa medida.

8º) En acuerdos (un 9,09% del total) en los que se combina la medida extintiva –a través de un plan voluntario de bajas incentivadas– y la movilidad geográfica voluntaria con mantenimiento del empleo, se establece una compensación económica cuando la distancia es superior a 100 kilómetros o implica un cambio de isla. Se fija, por otra parte, un número máximo de

solicitudes que podrán atenderse por la empresa, estableciéndose como criterios de selección el número de excedentes y supletoriamente la antigüedad (de mayor a menor antigüedad). No obstante, en otros casos la movilidad geográfica se fija como medida obligatoria para los trabajadores, con derecho a una indemnización que varía en función de la distancia del nuevo centro de trabajo. Si el trabajador se niega a la movilidad, se procede a la extinción de su contrato por amortización del puesto de trabajo con el pago de la correspondiente indemnización.

En otros acuerdos (un 9,09% del total), la compensación que recibirá el trabajador depende de la distancia del nuevo centro de trabajo, fijándose, además, una ayuda de vivienda, en el supuesto de que el traslado implique un cambio efectivo de residencia, de 650 euros brutos mensuales durante un período de dos años, más gastos de mudanza con un límite de 750 euros. También se prevé que en caso de generarse vacantes en el lugar de origen del trabajador trasladado o en poblaciones cercanas, en razones de las características del puesto de trabajo y el perfil profesional y siempre que se reúnan las condiciones de idoneidad necesarias, el trabajador tendrá derecho preferente para ocupar dicha plaza.

Nuevamente, en este punto también resultaría conveniente tener presente el supuesto de los trabajadores pobres o en riesgo de pobreza, si están presentes en la empresa, con el objetivo de “protegerlos” frente a la medida de movilidad geográfica –pensemos, por ejemplo, en el caso de una familia monoparental con varios hijos y el impacto que puede tener esta medida (traslado de residencia, pérdida del apoyo de otros familiares en el cuidado de los hijos, gastos diversos...)–, salvo que la elijan de una forma voluntaria.

9º) En los supuestos en que resulta obligatorio un plan de recolocación en el marco del despido colectivo, la regulación de los acuerdos no suele ser muy extensa (un 54,54% del total). Sin embargo, algún acuerdo (un 9,09% del total) lo regula con un cierto detalle, previéndose, por ejemplo, que se prestará una especial atención a los trabajadores de mayor edad.

A nuestro entender, en esta cuestión cuando se diseña y aplica este plan de recolocación debería atenderse cuidadosamente a las necesidades de cada uno de los trabajadores afectados, teniendo presente lógicamente la realidad específica de los trabajadores pobres. Deberían rehuirse, por tanto, los programas estándar, homogéneos y genéricos, poco útiles para los trabajadores en general a la hora de mantenerse o reincorporarse al mercado de trabajo. Nuevamente, en este ámbito deberían tenerse en cuenta las peculiaridades y necesidades “reales” de todos los trabajadores implicados.

10º) En algún acuerdo (un 9,09% del total), se hace referencia a que, a la hora de calcular las indemnizaciones, las personas en reducción de jornada por cuidado de hijos se considerarán como si estuviesen desarrollando su actividad a tiempo completo.

11º) En los acuerdos en que se regulan medidas suspensivas del contrato de trabajo, se establece que el trabajador afectado tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo que legalmente corresponda y, con carácter de mejora voluntaria, una cuantía mensual equivalente a un doceavo del 20% del salario bruto fijo anual en la fecha de inicio del período de suspensión del contrato (un 9,09% del total). O bien se prevé una cantidad fija para todos los trabajadores afectados con un tope máximo (el importe resultante de los salarios correspondientes a los seis meses anteriores a la suspensión y la correspondiente prestación por desempleo percibida durante los seis meses de suspensión no puede ser superior al 75% de la retribución bruta en cómputo anual) (un 18,18% del total).

También hay acuerdos (un 9,09% del total), que, sin prever ningún tipo de compensación económica, fijan una suspensión temporal de los contratos de hasta cuatro o cinco meses al año y reducciones de jornada del 25%.

En algún acuerdo (un 9,09% del total) se fija que el trabajador afectado puede solicitar anticipos a cuenta de la remuneración ordinaria durante el período de suspensión del contrato —con un límite de cuantía—, y que, al finalizar dicho período la empresa le notificará su nuevo destino que podrá ser cualquiera dentro del ámbito geográfico donde actúa aquélla. Y si el trabajador no acepta incorporarse al nuevo destino, se entiende que opta por la baja incentivada de la empresa. Asimismo, en algún caso se prevé la posibilidad de contratar cursos específicos de reciclaje y mejora profesional para los trabajadores afectados, para lo que se fomentará el uso, cuando sea posible, de los cauces de formación a través de las vías telemáticas.

Cabe destacar, por otra parte, que en algunos acuerdos esta vía suspensiva o de reducción de jornada es totalmente voluntaria para los trabajadores, mientras que en otros se establece que, de no lograrse el número previsto de una forma voluntaria, en el resto de los casos esta medida será obligatoria (un 9,09% del total) y, en fin, en algún supuesto, esta medida es obligatoria para un determinado número de trabajadores de la empresa con el límite temporal de tres años (un 9,09% del total).

En fin, en los acuerdos que prevén esta vía suspensiva no se concretan los criterios a seguir para seleccionar a los trabajadores afectados, o bien simplemente se señala que la selección será gestionada por la dirección de la empresa “bajo criterios organizativos, no discriminatorios y garantizando en cualquier caso el mantenimiento de la representatividad sindical en los centros de trabajo afectados”. Cabe destacar, sin embargo, que no se establecen criterios de preferencia para la no afectación por esta medida a trabajadores que puedan encontrarse en una situación vulnerable, como es el supuesto de los trabajadores pobres, y que tampoco se escalona el complemento pagado por la empresa en

función de los ingresos que, con anterioridad a la suspensión, venía percibiendo el trabajador afectado por esta medida.

12º) En algún acuerdo (un 9,09% del total) se señala expresamente que la empresa podrá ofrecer a algunos trabajadores de los afectados por la extinción forzosa de su contrato un puesto de trabajo que implique movilidad geográfica (debe exceder de 50 kilómetros). De aceptar el trabajador esta medida, tendrá derecho a percibir las compensaciones por traslado previstas legalmente y, adicionalmente, si cambia de residencia, una compensación mensual durante doce meses. Nuevamente, no se recogen los criterios que utilizaría la empresa para ofrecer esta alternativa y no se contempla la situación particular de los trabajadores pobres o en riesgo de pobreza.

13º) Algún acuerdo (un 9,09% del total) establece que los trabajadores afectados por el despido colectivo que lo soliciten quedarán incorporados a una bolsa de empleo creada al efecto. El objetivo de esa bolsa de empleo es, junto con el plan de recolocación externa, ofrecer al trabajador, durante un periodo de dieciocho meses desde la extinción de su contrato de trabajo, un puesto de trabajo de carácter indefinido o la reincorporación al mercado de trabajo o a la actividad económica mediante otras fórmulas –por cuenta propia o ajena–. La incorporación a la bolsa de empleo conlleva un derecho preferente de incorporación en los procesos derivados de medidas de externalización y otras actuaciones que permitan la sucesión empresarial en caso de que fuera necesaria la contratación, teniendo en cuenta la idoneidad del trabajador para el puesto de trabajo que en su caso pudiera ser ofertado.

14º) Respecto a los acuerdos que recogen medidas modificativas (un 27,27% del total), cabe destacar que aquéllas se limitan principalmente a la reducción de costes empresariales y, en consecuencia, se concretan en:

a) Una reducción salarial estructural (permanente) de un 9% del salario fijo total anual, y adicionalmente una reducción del 30% de los complementos funcionales no previstos en el convenio colectivo.

b) Supresión de los premios de antigüedad, natalidad y nupcialidad.

c) Suspensión, durante tres años, de las aportaciones al plan de pensiones por la contingencia de jubilación.

d) Suspensión, durante tres años, del cobro del plus convenio.

e) Suspensión, durante tres años, del devengo de trienios y de los ascensos por antigüedad o experiencia. Y el periodo de suspensión no se tendrá en cuenta a los efectos de futuros trienios ni promociones por antigüedad o experiencia.

f) Suspensión, por tres años, de la ayuda de estudios para empleados, para la formación de hijos de empleados y guardería.

g) Suspensión del cobro de la retribución variable.

Y, h) supresión del Fondo Social.

Otros acuerdos (un 9,09% del total), por su parte, recogen una reducción salarial temporal (durante dos años y medio) conforme a una tabla/tarifa que se aplica sobre el salario real en cómputo anual (salvo las ayudas familiares –ayudas de estudios y guardería–, las indemnizaciones por traslado/movilidad geográfica, las retribuciones en especie y las dietas y el kilometraje en las cantidades fijadas en el convenio colectivo), si bien cabe solicitar que dicha reducción no se aplique a la remuneración sino a las aportaciones al plan de pensiones. Y es importante destacar que en este acuerdo se prevé expresamente que esa medida no afectará a los trabajadores cuya retribución total anual sea igual o inferior a 30.000 euros, y que, en el caso del resto de los trabajadores, cuando se aplique la reducción, el límite cuantitativo será también de dicha cantidad. Con ello se deja fuera de la medida a aquellos trabajadores con los salarios más bajos de la empresa, si bien no se contemplan los factores familiares. Algún acuerdo (un 9,09% del total) reformula a la baja la correspondiente retribución variable y recoge el compromiso de reducir en un 30% el coste del sistema de previsión social complementaria.

Y, en fin, en otros acuerdos (un 9,09% del total) se elimina un complemento salarial y se prevé una reducción del salario base de la totalidad de la plantilla de la empresa, si bien el porcentaje es mayor cuanto mayor es el salario, situándose el mínimo –una reducción del 0,5%– para el caso de los salarios inferiores a 14.000 euros brutos anuales. De esta manera la reducción es menor en las franjas salariales inferiores, pero, como hemos visto, el percibir salarios bajos no implica necesariamente ser un trabajador pobre, al tener una gran relevancia las características del hogar familiar en que dicho trabajador se integra.

Es evidente, tal y como ya señalábamos en un apartado anterior, que este ahorro de costes-reducción salarial o de mejoras o ayudas sociales tiene un impacto generalizado sobre los trabajadores de la empresa, pero, sin duda, ese impacto es mayor cuando los salarios son más bajos y/o existen cargas familiares (basta recordar, por ejemplo, el impacto que puede tener, al margen de la reducción salarial, la suspensión de las ayudas para la formación de hijos y guardería cuando el trabajador afectado es el único que aporta ingresos a la familia y tiene dos o tres hijos pequeños).

15º) Cabe señalar, por otra parte, que algún acuerdo modificativo de las condiciones de trabajo (un 9,09% del total) se centra exclusivamente en la reorganización del tiempo de trabajo, influida por la lógica de una mayor flexibilidad horaria, el trabajo en domingos y festivos, la adaptabilidad y previsibilidad, si bien también se señala que se han tenido en cuenta y considerado en todo momento las necesidades de conciliación de la vida laboral

y personal de los trabajadores, mediante la regularidad en la distribución del trabajo. A lo que cabe añadir que otros acuerdos (un 9,09% del total) incrementan la flexibilidad horaria del personal, así como la concreción empresarial del régimen de trabajo a turnos, horarios y días de descanso y suprimen los días de asuntos propios del personal. Ya pusimos de manifiesto en un apartado anterior el impacto negativo que las medidas de reorganización del tiempo de trabajo pueden tener sobre determinados colectivos de trabajadores pobres (el caso, por ejemplo, de una familia monoparental).

16º) En algún acuerdo (un 9,09% del total) y, dentro del apartado de “otras medidas”, se recoge expresamente el compromiso de no subcontratar con empresas externas una determinada actividad, salvo concurrencia de circunstancias excepcionales y objetivas que, vinculadas a la competitividad, pudieran exigir la misma como medida imprescindible en relación con la viabilidad de la propia empresa. Se trata, en concreto, del sector hotelero y de la actividad de limpieza de pisos, por lo que, tal medida resulta especialmente interesante por tratarse de un ámbito con salarios bajos y muy feminizado –y frecuentemente con cargas familiares–.

Y, 17º) finalmente, dentro del ámbito material de los acuerdos examinados cabe destacar que alguno (un 9,09% del total) recoge incluso el compromiso de las partes de promover la adaptación inmediata del convenio colectivo aplicable para adaptarlo a las medidas recogidas en el propio acuerdo, lo que supone principalmente una reducción salarial y una ampliación de la flexibilidad horaria. Se trata de otra medida con un impacto desfavorable para los trabajadores en general de esa empresa y especialmente para los trabajadores pobres que pudieran existir en la misma.

## 5. CONCLUSIONES FINALES

Sin reiterar lo ya manifestado en las páginas anteriores, sí nos gustaría aportar unas conclusiones finales. En primer lugar, cabe señalar que, tal y como hemos visto, los cambios incorporados por la reforma laboral de 2012, tanto en el marco del artículo 41 del TRET como del artículo 51 del TRET, han servido para flexibilizar ambas vías, ampliando el ámbito de actuación empresarial, y reduciendo, asimismo, el margen de influencia y poder de la representación de los trabajadores, particularmente en el ámbito del despido colectivo. Asimismo y de forma expresa, se ha admitido legalmente la devaluación salarial mediante, entre otras medidas, la inclusión de la cuantía salarial entre las condiciones de trabajo modificables vía artículo 41 y se ha constatado que la remuneración percibida es menor cuando un trabajador despedido se reincorpora al mercado de trabajo. Resulta probado, pues, el impacto desfavorable que la mencionada reforma ha tenido para los trabajadores en general, pero ese impacto es mayor en el supuesto de los trabajadores en situación de vulnerabilidad, como son los trabajadores pobres

o en riesgo de pobreza. Y esta situación no se ve contemplada –y ni mucho menos solucionada– por la norma legal, habiéndose incrementado incluso, tal como se deduce de los datos estadísticos, el porcentaje de trabajadores pobres o en riesgo de pobreza en nuestro país en los últimos años.

Frente a tal situación proponemos, en el marco concreto del artículo 41 del TRET, una vuelta atrás, consistente en la supresión de la cuantía salarial como materia modificable, manteniéndose como únicas vías posibles el acuerdo en el marco de la negociación colectiva o la inaplicación del convenio colectivo por el procedimiento del artículo 82.3 del TRET. Es evidente que la reducción de la cuantía salarial ha actuado, junto con otras medidas de la reforma laboral de 2012, como un mecanismo de devaluación salarial pero, sin duda alguna, no puede convertirse en una medida permanente en nuestro sistema de relaciones laborales si no queremos seguir fomentando la desigualdad.

Y, por otra parte, desde la perspectiva práctica, cabe destacar la escasa preocupación actual por la situación de los trabajadores vulnerables en el marco de los procesos extintivos o modificativos de las condiciones de trabajo y, en concreto, por los trabajadores pobres. Como hemos visto, el alcance subjetivo de tales procesos suele ser general o aséptico, sin casi diferenciar situaciones particulares como la discapacidad del trabajador o el tener personas dependientes a cargo. Y en el marco concreto de los acuerdos modificativos con una trascendencia económica –reducciones salariales– lo habitual es incorporar reducciones lineales que, nuevamente, no atienden a las necesidades particulares de los trabajadores más vulnerables de la empresa, así como la eliminación de las ayudas sociales –por ejemplo, las ayudas por formación de hijos o guardería– que impactan directamente y de una forma negativa sobre los trabajadores con hijos.

En concordancia con lo anterior, a nuestro entender, los acuerdos de reestructuración empresarial deberían ser más sensibles –el TRET lo menciona y permite, tal y como vimos páginas atrás– a circunstancias personales y/o familiares que pueden estar presentes en los trabajadores afectados por los mismos, tarea que compete a la empresa pero, sobre todo, a los representantes del personal en este tipo de acuerdos, por su propio papel y función en los mismos. Se debería, pues, indagar y contemplar este tipo de situaciones a la hora de diseñar y adoptar este tipo de acuerdos, con el objetivo de limitar los efectos negativos que tales acuerdos tienen sobre los trabajadores más vulnerables y, entre ellos y particularmente, los trabajadores pobres.

Es cierto que podría afirmarse que en este ámbito también juega el factor de la intimidad del trabajador, por lo que las partes que negocian el acuerdo de reestructuración empresarial pueden no conocer la realidad familiar de los trabajadores potencialmente afectados o su situación de riesgo de pobreza. Pero también es cierto que esa información puede conocerse de una forma indirecta (la

empresa conoce datos familiares por cuestiones tributarias y de cotización a la Seguridad Social y la representación del personal también tiene instrumentos, por su propio papel, para ello). Y, en todo caso, la información puede ser facilitada, de forma voluntaria, por parte de los propios trabajadores.

En definitiva, tanto desde la perspectiva legal como práctica –a la hora de formalizar los acuerdos de reestructuración empresarial o de tomar decisiones modificativas de las condiciones de trabajo por parte de las empresas– debería tenerse más en cuenta la situación de los trabajadores pobres, si están presentes en la empresa, contemplándose específicamente su realidad a la hora de adoptar las correspondientes medidas.