

# Modo de compatibilidad

*En pasadas fechas hemos tenido conocimiento de una nota que circula entre los Notarios de Madrid, en la cual se les instruye acerca de fórmulas para amortizar puestos de trabajo. Queremos analizarlas aquí para los lectores a fin de que conozcan cuáles son sus derechos ante una situación en la que el Notario quiera prescindir del trabajador o reducir su jornada laboral y salario.*

EL primer punto que toca dicha circular, bajo el título “reducción de la jornada con proporcional reducción del salario”, indica el modo en el que las notarías han de afrontar la modificación de un contrato laboral de tiempo completo a tiempo parcial. Es básico señalar que dicha reducción de jornada sólo es posible bajo un acuerdo entre el notario y el trabajador, sin que en ningún momento sea exigible su aceptación por parte del trabajador. Esta salvaguarda de derechos viene plasmada expresamente en varios cuerpos legales que garantizan su cumplimiento: el Estatuto de los Trabajadores y la Directiva Comunitaria de acuerdo marco sobre trabajo a tiempo parcial. En el primero de los textos legales se emplea textualmente el término “voluntario” para esa reducción de jornada, así como que al trabajador no podrá perjudicarse de manera alguna el rechazo a esa modificación contractual, aún a pesar de que de el empleador argumente una reducción de productividad, negocio, beneficios, etc.. En la norma de alcance comunitario se dice que *el rechazo de un trabajador a ser transferido de un trabajo a tiempo completo a un trabajo parcial o viceversa, no debería por sí mismo constituir un motivo válido de despido*. Tal normativa también se ha materializado en numerosas sentencias que reconocen al trabajador la potestad de impugnar la decisión del em-

pleador en un plazo de 20 días hábiles.

En el caso de que el empleado acepte la reducción de jornada propuesta, tendrá varios beneficios, como la preferencia para volver a la situación anterior en caso de vacantes a tiempo completo dentro de la misma categoría o grupo profesional equivalente, la proporcionalidad de su salario, la proporcionalidad de tiempo de trabajo e indemnizaciones en comparación con sus compañeros a tiempo completo, misma duración y tiempo de disfrute de las vacaciones que éstos, prohibición expresa de las horas extraordinarias, jornada continua para reducciones superiores al 50% de lo contratado, etc. A efectos de desempleo, la eventual pérdida de tiempo de trabajo supondrá el derecho a la percepción de la prestación por desempleo, en cuantía proporcional a la reducción practicada en el contrato y con el límite máximo del IPREM (antiguo Salario Mínimo Interprofesional, alcanzando la cantidad de 527,24 €/mes para el 2009). Igual proporcionalidad se da para las indemnizaciones por despido improcedente.

Es de mención particular lo relativo a las horas de trabajo complementarias, que son aquellas que exceden de la jornada laboral ordinaria a fin de terminar con el trabajo encomendado. El Convenio Colectivo de empleados de Notarías del Colegio de Madrid esta-

blece que se podrán pactar horas de trabajo complementarias de hasta el 30% de las horas ordinarias objeto del contrato, sin que en ningún caso la suma de las horas ordinarias y las complementarias pueda exceder de la jornada de trabajo de otro compañero a tiempo completo con iguales tareas. Ese pacto habrá de ser específico, expreso y por escrito.

Por último señalar que la ley obliga a plasmar por escrito toda modificación de contrato a tiempo parcial.

Otra de las informaciones que se han propagado por los círculos notariales hace referencia al *despido colectivo y a la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas*. En los tiempos que corren los empresarios quieren conocer sus responsabilidades para con sus trabajadores bajo la hipótesis de un cierre o una reducción de plantilla; por eso vamos a desvelar las causas por las que cualquier notario puede realizar un despido colectivo o una extinción del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Para lo que aquí nos interesa, que son los derechos de los trabajadores, no vamos a diferenciar entre ambas figuras, por su escasa trascendencia práctica. Así iremos al requisito básico de esas dos modalidades de resolución contractual: causas económicas justificables, cuando las extinciones labora-

les propuestas contribuyan a superar la situación empresarial negativa. Pero ¿qué se entiende por situación económica negativa?; ¿es suficiente con la mera existencia de pérdidas?; o, ¿cabe en ese concepto la disminución de la rentabilidad con la consiguiente caída de los beneficios?

Lo que la doctrina y la jurisprudencia exigen es que la extinción de contratos de trabajo lleve a superar una situación de pérdidas o de descenso de rentabilidad. Pero no bajo el argumento del empresario de la existencia unos excesivos gastos generales sobre la simple gestión de su negocio, sino demostrando efectivamente la situación económica negativa sobre los contratos de trabajo, tomando como referente el umbral mínimo de explotación (cuando los ingresos totales sean inferiores a los costes variables totales). Por lo tanto, cabe entender como justificados los despidos si se reflejan en términos contables, tanto en la relación activo/pasivo, como en los resultados de explotación en cuanto a la proporción entre pérdidas/ganancias. Además se entiende que existe esa situación negativa cuando hay continuas pérdidas que obligan a pedir la suspensión de pagos. Los Tribunales Superiores de Justicia han declarado como despido improcedente aquella extinción laboral (en la que el empleador había alegado causas económicas) cuando consta que fue un simple medio para lograr un beneficio empresarial, o por no acreditar pérdidas (sólo una disminución de beneficios), o habiendo una mengua de ingresos brutos pero no de beneficios netos, ni cuando la disminución de ganancias se produce en un pequeño porcentaje unido a la existencia de una reducción de plantilla anteriormente acordada.

Así pues, las autoridades laborales requieren, para aceptar el despido masivo por causas económicas, una amplia y clara demostración de la gravedad de la situación de crisis empresarial. Se exige que

tenga una entidad relevante y no sea un simple perjuicio, ni limite sus efectos a un área concreta de la actividad; ha de producir un desequilibrio económico general grave, afectando a toda la organización empresarial y, como no, que las pérdidas tengan una manifiesta relación de continuidad. Insistimos en que la medida del despido colectivo ha de efectuarse como contribución a superar la grave crisis económica por la que atraviese la empresa, y no como única medida, sino encuadrada en un plan viable de recuperación del equilibrio de la actividad.

Ahora bien, si el trabajador considera que no existe esa situación de crisis o que la misma no ha sido demostrada, este puede acudir al procedimiento correspondiente para impugnar tal decisión empresarial. En ese procedimiento el trabajador ha de manifestar que se pudo adoptar una medida menos gravosa, y alegar, por ejemplo, sucesivas contrataciones temporales de personal no cualificado realizadas por la empresa en situación de dificultad (algo que hemos venido observando en algunas notarías madrileñas).

Por consiguiente, el trabajador puede acudir a los procesos por despido disciplinario y sanciones, reclamando indemnización de 45 días de salario por año trabajado, salarios de tramitación, y, por supuesto, percibir prestación por desempleo.

En el caso de que el trabajador cobre cantidad alguna en concepto de indemnización ofrecida por el empresario o haga uso del permiso para buscar otro empleo, no significa que aquel reconozca o acepte la decisión extintiva. El plazo para interponer la demanda de despido es de 20 días hábiles, pudiendo el trabajador anticipar su acción desde que le es notificada la decisión por el empleador, aun cuando siga en su puesto de trabajo.

Con carácter general respecto a cualquier actuación del empleador para resolver unilateralmente un

contrato de trabajo, la acción habrá de iniciarse antes de 20 días hábiles desde la comunicación de la decisión empresarial, pudiendo ser ésta declaradas por la autoridad judicial como:

- **procedente:** se extingue el contrato, teniendo el trabajador derecho tanto a la prestación por desempleo como a la indemnización prevista para el supuesto concreto, incluidos los salarios correspondientes al plazo de preaviso;
- **improcedente:** cuando no se acreditan las razones del despido expuestas en la carta de comunicación al trabajador, pudiendo el empleador optar entre readmitir o indemnizar al empleado;
- **nulo:** cuando se dé alguna de estas causas:
  - falta de comunicación escrita, con mención explícita de las causas arriba desarrolladas;
  - no poner a disposición del trabajador la indemnización legal que le corresponda;
  - ni la decisión resulta discriminatoria o contraria a derechos fundamentales;
  - por encontrarse el trabajador en situaciones tales como tener el contrato suspendido, embarazo, permiso, excedencia por cuidado de un hijo o familiar, etc.

Para terminar, el mejor consejo que os puedo dar para prevenir situaciones en las que el empleador aproveche algún descuido del trabajador, o abuse de su confianza para removerle de su puesto de trabajo, es que ante sospechas de movimientos de ese tipo solicitéis una vida laboral en la que poder asegurarnos (aún cuando sigáis ocupando el puesto de trabajo) que continuáis de alta en la Seguridad Social.

Un saludo para todos. ◆