

**JIMÉNEZ DE PARGA**

ABOGADOS

**La Reforma Laboral del  
punto de vista del  
gerente de riesgos**

**Fernando Vizcaíno de Sas**

Sócio Director

Departamento Laboral

Jiménez de Parga Abogados

# Realmente ¿qué es la Reforma Laboral?

Como dicen los medios de comunicación ¿ha cambiado tanto todo?

Puntos relevantes que debo saber:

La Negociación Colectiva y el papel de los Sindicatos

La Flexibilidad interna (¿Eso de la “*Flexiseguridad*” que es?)

La extinción y modificación del contrato: **ERES y ERTES**. He aquí la cuestión.

## FLEXIBILIDAD INTERNA.

1. Nuevo sistema de CLASIFICACIÓN PROFESIONAL : GRUPO PROFESIONAL

2. Supresión Autorización Administrativa SUSPENSIÓN CONTRATO y REDUCCIÓN JORNADA por causas económicas, organizativas y productivas.

3. Prórroga de las bonificaciones y reposiciones de desempleo en los anteriores supuestos.

4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

a) Descuelgue

b) Prioridad de los Convenios de Empresa

c) Ultractividad de los convenios: UN AÑO

## EXTINCIÓN DEL CONTRATO

- 1.Reducción indemnización a 33 días con límite 24 mensualidades (respeto régimen anterior de 45 días con máximo 42 mensualidades hasta 12/2/2012).
2. Supresión requisito Autorización Administrativa para los ERES, si bien se mantiene Periodo de Consultas.
3. Aclaración causas ERE (pérdidas en 3 trimestres consecutivos) Control judicial exclusivamente sobre la valoración de la concurrencia de las causas.
4. Si afectan a + 100 – Outplacement obligatorio.
5. Nueva Regulación Salarios de Tramitación (solo en caso de readmisión)
6. FOGASA solo empresas – 25 trabajadores

©JIMÉNEZ DE PARGA ABOGADOS

## ERES (1)

Se reforma sustancialmente el **procedimiento de los Expedientes de Regulación de Empleo (Despido Colectivo - ERES)** en los siguientes sentidos:

o **CAUSA.** Se aclara las causas que los justifican (Sobre todo la económica) introduciendo en la definición de las mismas: "*...existencia de perdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos...*".

o **APROBACIÓN.** Se elimina el requisito obligatorio de **autorización administrativa** por lo que, previa la negociación (Periodo de Consultas) **la medida será inmediatamente ejecutiva.** Excepto para los **casos de fuerza mayor** que seguirán siendo constatados por la Autoridad Laboral. Se sigue contemplando un **Periodo de Consultas obligatorio** de 15 o 30 días con los Representantes de los Trabajadores o tres (3) trabajadores elegidos a tal efecto.

## ERES (2)

○ **MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO.** Se sigue manteniendo la obligación de cubrir cotizaciones en mayores de 55 para convenio especial, salvo empresas en Concurso. Se crea la obligación, si la medida afecta a **más de 50 trabajadores**, de que la empresa pague (suscriba) un Plan de Outplacement (Recolocación) por un periodo mínimo de 6 meses, que deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo.

○ **SECTOR PÚBLICO.** Se permita la **aplicación de este tipo de extinciones al personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público**, de forma expresa cuando se produzca en las mismas una **situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente** para la **financiación de los servicios públicos correspondientes**. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.



¿Y en esta cosa tan aburrida “*de abogados*” qué pinta un gerente de riesgos?

©JIMÉNEZ DE PARGA ABOGADOS

**LOS RIESGOS LABORALES SON ASEGURABLES. Las Compañías Aseguradoras pueden asegurarlos bien a las empresas, bien a los trabajadores.**

## TIPOS DE RIESGOS / ASEGURAMIENTO

### ⌘ Garantías Tradicionales:

A) RIESGO PRINCIPAL - Fallecimiento.

B) RIESGO COMPLEMENTARIO - Invalidez Permanente Absoluta: situación física sobrevenida que inhabilite por completo para la realización de todo trabajo, profesión u oficio. Ha de ser diagnosticada por un médico valorador de la Seguridad Social o asimilado y no pueda esperarse razonablemente la recuperación del Asegurado.

C) INCAPACIDAD TEMPORAL. Por accidente o enfermedad imposibilitando el ejercicio de su profesión o actividad laboral. Debe ser diagnosticada por el médico de la Seguridad Social o asimilado, y existir evidencias clínicas.

D) HOSPITALIZACIÓN. Por accidente o enfermedad

E) PLANES DE PENSIONES. 1) Derivados de **externalización por convenio colectivo** 2) derivados de **medidas complementarias a los ERES**.

**IMPORTANTE: Definición de Planes de Pensiones (veremos luego cómo afecta al aseguramiento del despido):**

**Planes de Pensiones:** Los planes de pensiones son **contratos colectivos de previsión social que definen el derecho de las personas a cuyo favor se constituyen a percibir unas rentas o capitales por jubilación, supervivencia, viudedad, orfandad o invalidez, y las obligaciones de contribución de sus partícipes, o promotores, en el caso de los planes del sistema de empleo.** En los planes de pensión se definen a sí mismo, las reglas para la constitución y funcionamiento del patrimonio que ha de afectarse al cumplimiento de los derechos reconocidos en los mismos (art. 1º TRLPFP y art. 2º RFPF)”.

**Fondos de Pensiones:** Son **patrimonios integrados por las aportaciones de los promotores y los partícipes, creados con el exclusivo objeto de dar cumplimiento a planes de pensiones.** Carecen de personalidad jurídica y son administrados necesariamente por una entidad gestora con el concurso de una entidad depositaria, bajo la supervisión de una comisión de control representativa de los planes de pensiones adscritos (art. 2 TRLPFP y art. 3 RFPF).

## ⌘ Garantías modernas:

A) - **DESEMPLEO**. Supuestos:

1) Extinción por alguna de estas causas:

- Despido colectivo o expediente de regulación desempleo.
- Muerte o Incapacidad del empleador individual que determine la extinción del contrato de trabajo.
- Despido improcedente.
- Despido o extinción basados en causas objetivas.
- Cese voluntario de los Art. 40, 41 y 50 del Estatuto de los Trabajadores.

2) Suspensión por expediente de regulación de empleo.

3) Reducción al 50% mínimo de la jornada laboral por expediente de regulación de empleo.

*Vehículo: Seguro de Protección de Pagos*

B) – **PAGO INDEMNIZACIÓN DERIVADA DE UN ERE** . contrato de seguro colectivo de rentas temporales diferidas, a prima única, en el que el tomador es la empresa, y asegurado y beneficiario el trabajador (*¿Renta de Supervivencia?*). *Las empresas lo abandonan*

©JIMÉNEZ DE PARGA ABOGADOS

## CASO ERE RTVE Sentencia TSJ MADRID núm. 731/2010 de 17 septiembre AS 2010\1927

La sentencia de instancia desestima la demanda en razón a que, con independencia a la denominación que las partes dieran a las percepciones pactadas en el ERE, de hecho unas veces se habla de " renta irregular diferida " y en otras de indemnización, supera el límite previsto en el ET y su normativa de desarrollo, por lo que deben calificarse de renta , habiéndose pactado expresamente en el Plan de Empleo de RTVE, art. 4.5.4 (folio 120 ) que, en el supuesto de producirse la contingencia de muerte existiendo perceptores de la pensión de viudedad y /o orfandad de la Seguridad Social derivadas de tal fallecimiento, la garantía económica contemplada en el párrafo 4.5.1 estará sometida al mismo tratamiento económico y jurídico que el establecido en el Régimen General de la Seguridad Social para las prestaciones derivadas de tal contingencia. Por lo tanto, concluye, no son de aplicación las disposiciones de derecho civil sustantivo invocadas por la demandante para reclamar como indemnización la cantidad que solicita como integrante de la masa hereditaria de su padre fallecido.

**TESIS TSJ:** “la compensación económica por extinción del contrato de trabajo, canalizada a través del despido colectivo, **tiene naturaleza jurídica de indemnización y no de renta diferida** , renta salarial o renta de trabajo (...) Este carácter indemnizatorio de la compensación económica del despido colectivo **no pierde su virtualidad por el hecho de que la indemnización pactada sea superior a la legalmente establecida**, ya que, como precisa el art. 14.1 del Real Decreto 43/1996, de 19 de enero , por el que se aprueba el Reglamento de los Procedimientos de Regulación de Empleo y de Actuación administrativa en materia de Traslados Colectivos: El empresario, simultáneamente a la adopción de la decisión extintiva a que le autorice la resolución administrativa, deberá abonar a los trabajadores afectados la indemnización que se establece en el art. 51,8 TR LET , salvo que, en virtud de pacto individual o colectivo, se haya fijado una cuantía superior...”

## **CASO APRA LEVEN Sentencia TSJ ATURIAS Sentencia núm. 2760/2011 de 4 noviembre AS 2012\122**

Partiendo de la acreditada secuencia cronológica antes expuesta la Sala, contrariamente a lo argumentado por el Magistrado a quo, considera que **no cabe subsumir el objeto de las pretensiones deducidas en la demanda en el ámbito competencial del orden social de la jurisdicción, y ello básicamente porque las obligaciones cuyo cumplimiento reclaman los accionantes no traen causa ni derivan ni de un contrato de trabajo ni de norma convencional alguna, como tampoco de una resolución administrativa relativa a regulación de empleo** (artículo 3.2 b) de la antes citada Ley). Nos encontramos en el supuesto enjuiciado no sólo ante la notoria y cierta extinción de los contratos de trabajo de aquéllos en momento muy anterior a la suscripción del Acuerdo de 2 de Noviembre de 1994, sino también ante el hecho de que éste y los compromisos en él asumidos no derivan propiamente de unos Expedientes de Regulación de Empleo aprobados con más de un año de antelación. Por el contrario, **sí consta fehacientemente acreditado que es con posterioridad a la aplicación de éstos cuando surge "una grave problemática en la región con importantes consecuencias sociales, políticas, económicas e industriales" que propician la actuación de la Consejería de Industria, Turismo y Empleo del Principado de Asturias, convocando a los representantes sociales y empresariales a la celebración de una serie de reuniones dirigidas a participar y colaborar con el grupo empresarial en el estudio y solución de aquella problemática y que culmina con la suscripción de tal Acuerdo.**

También resulta plenamente probado que la actuación administrativa que se traduce en la Resolución de 22 de Noviembre de 1994 **no tiene su origen en lo actuado en el marco de los Expedientes de Regulación de Empleo**, cuyos términos y alcance son los que se plasman literalmente en el ordinal fáctico Tercero de la Sentencia, **no acogiendo previsión alguna de mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social, planes de pensiones o contratos de seguro;**...

JIMÉNEZ DE PARGA ABOGADOS

## ¿ALGUNA NOVEDAD DE LA REFORMA LABORAL 2012 EN EL MUNDO DEL SEGURO?

-Cobertura obligatoria frente a la Seguridad Social en ERES con personas mayores de 55 años o 50 en empresas de más de 500 trabajadores (cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial). *Ley Telefónica/Ataque a la prejubilación*

-Aseguramiento del *outplacement* en aquellos casos en los que es obligatorio (ERES de más de 100 afectados). El coste no se repercutirá al empleado. ¿Es posible asegurar la eficacia de estos planes?

**JIMÉNEZ DE PARGA ABOGADOS**

**FERNANDO VIZCAÍNO DE SAS**

**Paseo de la Castellana 53 5ª  
28046 MADRID**

**91 3106400**

**[fvizcaino@jimenezdeparga.com](mailto:fvizcaino@jimenezdeparga.com)**

**Gracias**