

## **MEDIDAS LABORALES EXCEPCIONALES PARA EMPRESAS CON DIFICULTADES**

***Modificar las condiciones de trabajo, suspender los contratos, reducir la jornada laboral y por lo tanto la retribución de los trabajadores, extinguir los contratos, trasladar los trabajadores a otro centro de trabajo, solicitar la adopción de medidas laborales dentro y fuera de un procedimiento concursal, etc., son algunas de las medidas que la legislación ofrece a las empresas que lo necesiten para superar una determinada situación de necesidad.***

Ante una situación de crisis empresarial, no es necesario ser una gran empresa para solicitar al Juez que declare que mi empresa está inmersa en una situación de crisis empresarial, mediante el procedimiento concursal, y en el seno del procedimiento, instar el incidente laboral para la adopción de medidas con los trabajadores. Así, va a ser un Juez mercantil quien en caso de desacuerdo entre empresa y trabajadores, decida el destino del personal de una empresa.

Sin embargo, al margen del concurso, al empresario se le ofrecen distintas medidas a adoptar en relación con su personal, según la concreta situación en que se encuentre, entre las que destacamos las siguientes.

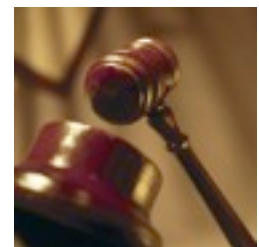


Cabe la posibilidad de **modificar por un tiempo las condiciones de trabajo** como el horario, el régimen de trabajo, el sistema de retribución, etc.

Se puede **trasladar a determinados trabajadores** a otro centro de trabajo de distinto municipio. En estos dos casos, además de poder acreditar la necesidad de la medida adoptada, el empresario debe comunicar su decisión a los trabajadores con una antelación de 30 días.

**Y los afectados tienen las siguientes opciones:** i) acatar la instrucción empresarial, ii) extinguir su contrato de trabajo con derecho a recibir una indemnización de 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades (45 días si perjudica su dignidad y formación profesional). El trabajador que opte por continuar con la relación laboral también puede impugnar la decisión empresarial por no encontrarla justificada o adecuada con la medida adoptada.

Ante una situación coyuntural, podemos **suspender los contratos de trabajo** por un tiempo o **reducir la jornada de trabajo y por consiguiente también la retribución**. Para eso necesitaremos la autorización de la autoridad laboral, a quien le deberemos demostrar que se trata de una situación coyuntural. En estos casos, los trabajadores podrán acceder al desempleo por el tiempo que dure la suspensión/reducción, ahorrándose el empresario el pago de los salarios (pero no las cotizaciones sociales, ya que los trabajadores deberán ser mantenidos en situación de alta en la seguridad social).



La medida última a adoptar ante una situación de crisis empresarial va a ser **la extinción de los contratos de trabajo** por causas objetivas. El procedimiento a seguir será distinto en función del número de trabajadores a que afecte la medida dentro de un determinado período de tiempo, necesitando en unos casos la autorización de la autoridad laboral para ello.



En todo caso, desde **BSA les recomendamos que no decidan de forma precipitada** la adopción de una u otra medida. Es esencial analizar bien cuál es la más adecuada al caso concreto.

\* \* \*

Si desean ampliar información, como siempre estamos a su disposición. También pueden consultar información adicional en nuestra web ([www.bsa.es](http://www.bsa.es)) o concertar una visita con alguno de nuestros profesionales o contactarles directamente:

#### Departamento Laboral:

Ana Blajot ([ana.blajot@bsa.es](mailto:ana.blajot@bsa.es))

Rosa Carrasco ([rosa.carrasco@bsa.es](mailto:rosa.carrasco@bsa.es))

Departamento de Consultoría (gestión de tesorería, análisis de la cartera de clientes, del ciclo de maduración del negocio y estudio financiero global de la empresa):

Antoni Sellares Casajuana ([antoni.sellares@bsa.es](mailto:antoni.sellares@bsa.es))

Eva Bruch Maseras ([eva.bruch@bsa.es](mailto:eva.bruch@bsa.es))

Un cordial saludo.

El equipo de **Blasco Sellarès & Asociados**