

**CURSO DE ADAPTACIÓN AL GRADO EN RELACIONES LABORALES Y
RECURSOS HUMANOS
FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO
UNIVERSIDAD DE LEÓN
CURSO 2016/2017**

**LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE
EMPLEO EN LA INDUSTRIA
FARMACEÚTICA ANTES Y DESPUÉS DE LA
REFORMA LABORAL DEL 2012
*(THE FILES OF REGULATION OF USE IN THE
PHARMACEUTICAL INDUSTRY BEFORE AND AFTER
THE LABOR REFORMATION OF THE 2012)***

**Realizado por Sara Neveo Fernández de Heredia
Tutorizado por M^a Belén Aguirre García**

ÍNDICE

| | |
|---|----------------|
| 1. RESUMEN Y <i>ABSTRACT</i> | 5, 6 |
| 2. OBJETIVOS..... | 7, 8 |
| 3. METODOLOGÍA..... | 9,10 |
| 4. EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO (ERE)..... | 11,12,13,14 |
| 4.1 Conceptos: Normativa y legislación laboral sobre el Expediente de Regulación de Empleo. | |
| 4.1.1 Definiciones..... | 11 |
| 4.1.2 ¿Qué es el Expediente de Regulación de Empleo?..... | 12 |
| 4.1.3 Tipos de ERE..... | 12,13 |
| 4.1.4 ¿Quién lo inicia?..... | 13 |
| 4.1.5 Circunstancias para tramitar un ERE..... | 13,14 |
| 4.1.6 Causa principal del Expediente del ERE..... | 14 |
| 4.1.7 Exención de autorización administrativa para el ERE..... | 14 |
| 5. PROCEDIMIENTO PARA REALIZAR UN ERE (ETAPAS):..... | 15,16,17 |
| 5.1 Etapa 1: Periodo de consultas y diálogo entre trabajadores y Empresa..... | 15 |
| 5.2 Etapa 2: Envío del ERE a la Autoridad Laboral..... | 16 |
| 5.3 Etapa 3: Resolución del ERE por parte de la Autoridad Laboral..... | 16 |
| 5.3.1 Recepción de la solicitud de Regulación..... | 16 |
| 5.3.2 Resolución del ERE..... | 16 |
| 5.3.3 Indemnización por despido del trabajador..... | 16,17 |
| 6. COMPARATIVA DE LA REFORMA LABORAL DEL 2010 Y DEL 2012..... | 18,19,20,21,22 |
| 6.1 La extinción del contrato laboral..... | 18 |

| | | |
|---------|---|--------------|
| 6.1.1 | Despido objetivo por causas económicas o productivas, técnicas u organizativas (art. 52 del E.T)..... | 18,19 |
| 6.1.2 | ERE de extinción (despido colectivo)..... | 20,21 |
| 6.1.3 | Rebaja de la indemnización..... | 21,22 |
| 6.1.4 | Despido objetivo por absentismo..... | 22 |
| 7. | CUADRO COMPARATIVO DE LOS CAMBIOS LEGISLATIVOS EN MATERIA LABORAL SOBRE EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO..... | 23-25 |
| 8. | COMENTARIOS PARA ENTENDER MEJOR LA REFORMA DEL 2012..... | 26-32 |
| 8.1.1 | Bloque 1. Abaratamiento del despido.. | página 26-29 |
| 8.1.2 | Bloque 2. Cambio en las condiciones de trabajo (salarios, jornadas, horarios...) | 29 |
| 8.1.2.a | Modificación sustancial en las condiciones de trabajo..... | 29-31 |
| 8.1.2.b | Inaplicación de lo pactado en los convenios (“descuelgues”)..... | 32 |
| 8.1.2.c | Prioridad del convenio de empresa y renegociación del convenio ya en vigor..... | 32 |
| 9. | CASOS PRÁCTICOS: | 33-41 |
| 9.1 | EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO ANTES DE LA REFORMA LABORAL DEL 2012..... | 35-39 |
| 9.1.1 | ASTRAZENECA | 35,36 |
| 9.1.2 | SHERING PLOUGH-MSD..... | 37,38 |
| 9.1.3 | PFIZER..... | 38,39 |

| | |
|--|-------|
| 9.2 EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN LA INDUSTRIA FARMACEÚTICA DESPUÉS DE LA REFORMA LABORAL DEL 2012..... | 39,40 |
| 9.2.1 GSK | 39 |
| 9.2.2 ESTEVE..... | 39,40 |
| 9.2.3 ZAMBON..... | 40 |
| 10. CONCLUSIONES..... | 41-44 |
| 11. FUENTES..... | 45 |
| 12. BIBLIOGRAFIA..... | 45 |
| 13. WEBGRAFIA | 45 |
| 14. ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS..... | 46 |
| Cuadro 1. Cuadro comparativo de la Reforma Laboral del 2012..... | 23-25 |

1. RESUMEN Y ABSTRACT

El trabajo comienza con un primer estudio teórico con base en la Ley de la Reforma Laboral del 2012, observando cómo afecta esta nueva ley al trabajador y a las empresas. Asimismo, se analizan los efectos e implicaciones que el cambio de la legislación tiene sobre la realización de un Expediente de Regulación de Empleo.

Posteriormente, se seleccionan varias empresas del sector farmacéutico en las que se realizaron ERES antes y después de la reforma del 2012, con los objetivos de proceder a estudiar de forma práctica diversos aspectos relacionados, como: los niveles de afección de los trabajadores; los cambios en la negociación de estas grandes empresas; las condiciones concretas ofrecidas a los trabajadores con los ERES; la diferencia en la forma de proceder; la adaptación que experimentan las empresas ante este cambio estructural y finalmente, la repercusión que supone todo ello en su estructura comercial.

Los datos de las empresas que se utilizan en el presente estudio son datos reales que han sido facilitados muy amablemente, tanto por APROTIMEF (Asociación de visitadores médicos de Aragón), como por CEATIMEF (Confederación Española de Asociaciones profesionales de visitadores médicos).

Quiero dejar constancia de mi gran agradecimiento a ambas instituciones, APROTIMEF y CEATIMEF por colaborar con su apoyo desinteresado, cediendo los datos que han resultado ser muy útiles e imprescindibles en la elaboración del presente Trabajo Fin de Grado.

PALABRAS CLAVE: legislación laboral, expediente regulación de empleo, empresas farmacéuticas, red de ventas.

ABSTRACT

The work begins with a first theoretical study with base in the law of the labor reform of the 2012, observing how it affects this new law to the worker and the companies.

Also the effects are analyzed and implications that the change of the legislation implies have on the accomplishment of a File of Regulation of Use.

Later, several companies of the pharmaceutical sector in which they were made you are before and after the reform of the 2012, with the objectives of coming are selected to study of practical form diverse related aspects, like: the levels of affection of the workers; the changes in the negotiation of these great companies; the concrete conditions offered to the workers with you are them; the difference in the form to come; the adaptation that finally experiences the companies before this structural change and, the repercussion that supposes all it in its commercial structure.

The data of the companies that are used in the present study are real data that has been facilitated me very amiably, as much by APROTIMEF (Association of pharmaceuticalsellers of Aragón), like by CEATIMEF (Spanish Confederation of professional Associations of pharmaceuticalsellers).

I want to put record of my great gratefulness to both institutions, APROTIMEF and CEATIMEF to collaborate with its disinterested support, yielding the data that have turned out to be very useful and essential in the elaboration of the present Work Aim of Degree.

KEY WORDS: *labor legislation, file use regulation, pharmaceutical companies, network of sales.*

2. OBJETIVOS

Debido a la situación económica que atravesó España hace unos años, el Gobierno tuvo que tomar medidas urgentes para paliar los efectos de la “crisis”, sobre todo por la alta tasa de desempleo que sufrió nuestro país en esos años.

De estas medidas urgentes cuyos objetivos eran crear empleo, frenar la tasa de desempleo, dando mayor flexibilidad a las empresas en cuanto a las formas de despido, ofreciendo alternativas para que en situaciones económicas adversas el empresario tuviera otro tipo de posibilidades para despedir al trabajador y este saliera mejor beneficiado, la que tuvo mayor repercusión fue la Reforma Laboral en el año 2012.

El presente trabajo tiene por objeto, en primer lugar, estudiar algunos de los Expedientes de Regulación de Empleo que se realizaron entre los años 2008 hasta ahora en el sector de la Industria Farmacéutica y como cambiaron las condiciones de estos ERES antes de la Reforma Laboral del 2012 y después de esta.

De manera específica, hacer una comparativa entre la Ley Laboral antes de la Reforma del 2012 y la legislación laboral vigente actualmente y estudiar la repercusión que ha tenido en el mundo laboral hasta ahora, sobretodo en el sector de la Industria Farmacéutica.

El objetivo del trabajo muestra el impacto que ha tenido la reforma laboral del 2012 a nivel empresarial y sobretodo a nivel de los grandes despidos colectivos y Expedientes de Regulación de empleo.

El trabajo que se presenta, además de realizar un estudio de estas leyes, también realiza un estudio de investigación de varios casos reales sobre Expedientes de Regulación de Empleo en el Sector de la Industria Farmacéutica antes de la nueva Reforma Laboral del 2012 y después de esta.

Demuestra cómo se vieron afectados los laboratorios con las nuevas leyes (Ley del Medicamento y recorte del gasto sanitario), como ha afectado a la hora de abaratar el despido, las personas implicadas, negociación colectiva y la repercusión que han tenido estos ERES en la estructura de la red comercial de estos laboratorios y el proceso de adaptación al cambio estructural que han tenido que realizar.

A su vez se resume la situación económica, legislativa y social del país antes de la “crisis” y después de la Reforma laboral del 2012, valorando el impacto de los ERES en este sector y como ha cambiado la estructura de las empresas, reduciendo sus plantillas incluso por debajo de la mitad de trabajadores en las redes de ventas y las diferencias a la hora de la negociación de los ERES e indemnizaciones de los trabajadores antes y después de esta reforma.

El documento se estructura en los siguientes apartados:

En primer lugar, se realiza un breve resumen de lo que la legislación define como Expediente de Regulación de Empleo y normativa de esta; Estatuto de los Trabajadores, Ley 2/2012, de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

A continuación se realiza un estudio comparativo de la ley laboral antes y después de la reforma del 2012 y los principales artículos que hacen referencia al Expediente de Regulación de Empleo, con el fin de mostrar los cambios en la legislación y como estos han influenciado a la hora de realizar los despidos en las grandes empresas y la repercusión directa que han tenido estas medidas, sobretodo en las empresas del sector farmacéutico.

En segundo lugar, se estudiarán los principales laboratorios que han realizado Expedientes de Regulación de Empleo masivos y las medidas que adoptaron estos para realizar los despidos, cuáles fueron los procedimientos utilizados, si hubo o no negociación con los representantes de los trabajadores.

Se analizarán las causas por las que realizaron estos despidos colectivos, el numero de trabajadores afectados, cuáles fueron las condiciones finales con las que indemnizaron a los trabajadores y por último la repercusión que sufrieron estas empresas en cuanto a su estructura comercial y cambios organizativos en la empresa.

Finalmente, se recogen las distintas conclusiones, consideraciones y reflexiones derivadas de la exposición del tema que se presenta.

3. METODOLOGÍA

La metodología utilizada para realización del trabajo que se presenta, se basa inicialmente en la recopilación de la normativa básica que regula la ley del trabajador en cuanto a materia de empleo, más concretamente sobre Expediente de Regulación de Empleo.

Se complementa con la teoría sobre la ley de la Reforma Laboral y la comparativa sobre esta antes y después del 2012, de manera específica en lo que trata sobre Expedientes de Regulación de Empleo y despidos colectivos.

Una vez recogida toda esta información, se realiza un análisis de la misma.

Así, en una siguiente fase, tomando como referencia la nueva ley laboral 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma laboral, se hace una comparativa en lo que refiere a materia de Expediente de Regulación de empleo con la ley laboral antes de esta reforma.

Se realiza un estudio comparativo con la finalidad de ver cómo afecta la nueva reforma laboral a los trabajadores de las empresas, sobre todo en las empresas que forman parte de la Industria Farmacéutica, realizando un análisis más exhaustivo de cómo fueron estos despidos y las consecuencias que tuvieron en estos laboratorios, no sólo a nivel de personal sino también a nivel estructural.

Todo esto pone de manifiesto cómo se vieron afectados los trabajadores de estas empresas y como cambiaron las condiciones sobre todo a nivel de negociación e indemnizaciones después de la Reforma Laboral del 2012.

En cuanto a la teoría se refiere, utilizo fuentes secundarias como compendios legislativos, artículos de revistas, información del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de sindicatos como UGT.

En los casos prácticos, la información la he podido conseguir a través de la Asociación de Informadores Técnicos Sanitarios de Aragón (APROTIMEF), que me pusieron en contacto con el abogado y presidente de la Confederación Española de Asociaciones Profesionales de Informadores Técnicos Sanitarios (CEATIMEF) Oscar Railo, el cual me concedió una entrevista y facilitó los datos de los ERES que estaban disponibles en esta.

Toda la información recabada es real y está documentada y archivada en dicha Confederación.

Se realiza un estudio minucioso de las condiciones, numero de trabajadores afectados en los ERES, si hubo consenso o no con la representación sindical de la empresa y el por qué decidieron estos laboratorios realizar los ERES y cómo se vieron afectadas las redes de ventas y por tanto, la estructura de estas empresas.

4. ***EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO***

4.1 Conceptos: Normativa y legislación laboral sobre Expediente de Regulación de Empleo.

4.1.1 Definiciones.

El Expediente de Regulación de Empleo es un procedimiento administrativo-laboral de carácter especial, dirigido a obtener de la Autoridad Laboral competente autorización para suspender o extinguir las relaciones laborales cuando concurren determinadas causas y garantizando los derechos de los trabajadores.

Puede ser utilizado por una empresa en crisis para suspender o despedir trabajadores. La empresa debe obtener la autorización administrativa y garantizar ciertos derechos a los trabajadores.

La consideración de un procedimiento como despido colectivo requiere que, en un periodo de 90 días, la extinción de contratos afecte a un número mínimo de trabajadores según los umbrales previstos en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Este requisito numérico no se exige en los supuestos de reducción de jornada o suspensión de contratos ni en los de fuerza mayor.

El procedimiento para llevar a cabo el despido colectivo se regula en el art. 51 ET antes mencionado, en el RD 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

Es lo que se conoce como “el reglamento de los ERE” y en el art. 124 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, ley 36/11, de 10 de octubre.

La legislación laboral protege al trabajador, como lo estipula la Constitución Española de 1978.

El Ministerio de Trabajo e Inmigración es el encargado de definir los requisitos del ERE en España.

La ley del 2009 explica que es el Expediente de regulación de empleo, cuando se sigue este procedimiento, quien lo inicia, ante quien se inicia, cual es el procedimiento a seguir, como es la solicitud, el periodo de consultas, la resolución, indemnizaciones por extinción del contrato, actuación de las empresas una vez dictada la resolución del ERE y actuación de los trabajadores una vez dictada la resolución.

Respecto a las indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo, en los casos que con motivo de ERE se extinguiera la relación laboral de los trabajadores la indemnización será en los casos de acuerdo entre las partes la fijada en los mismos como mínimo en todos los casos 20 días de salario por año de servicio. Cuando se trate de empresas de menos de 25 trabajadores el 40 por 100 de la indemnización mínima la abonará el FOGASA.

En los casos de fuerza mayor la Autoridad Laboral podrá acordar que la totalidad o parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de los contratos sea satisfecha por el FOGASA, sin perjuicio del derecho de este a resarcirse del empresario.

4.1.2 ¿Qué es el Expediente de Regulación de Empleo?

Es un procedimiento administrativo contemplado en la legislación española mediante el cual una empresa en crisis busca obtener autorización administrativa para suspender o despedir a muchos de sus trabajadores.

Se utiliza para la reducción de la jornada laboral, la suspensión o extinción del contrato de trabajo, sobretodo en los que se ven afectados un gran número de trabajadores.

En el ERE se solicita autorización a la Autoridad laboral competente para despedir o suspender a los trabajadores en un marco en el cual se garantizan los derechos de los trabajadores.

4.1.3 Tipos de ERE:

El ERE de extinción supone la finalización definitiva de la relación laboral entre empresa y parte de los trabajadores, lo que generalmente se conoce como despido colectivo.

Esta es la opción más desfavorable para los trabajadores.

El ERE de suspensión consiste en establecer un nuevo calendario laboral a la plantilla de trabajadores o a una parte de ella, señalándose los días de suspensión, en la que no habrá actividad laboral.

Coloquialmente se conoce como "mandar al trabajador a casa".

El ERE de reducción en este caso también se establece un calendario laboral pero en lugar de suspensión de días se reduce la jornada horaria en determinados días de la semana.

El trabajador continúa en su puesto de trabajo habitual pero trabajando menos horas o menos días.

El ERE de extinción es definitivo, ya que la empresa despide al trabajador.

En los dos siguientes, suspensión y reducción, el ajuste de plantilla es temporal, por lo que realmente se habla de un ERTE (Expediente de Regulación de Empleo Temporal).

4.1.4. ¿Quién inicia el ERE?

Suele ser el empresario de una empresa grande o multinacional quien lo inicia.

También pueden solicitarlo los trabajadores a través de sus representantes legales y sindicatos, cuando consideran que el hecho de que la empresa no lo haga puede causarles un perjuicio mayor.

4.1.5 Circunstancias para tramitar el ERE

La tramitación del ERE sólo se puede iniciar si concurren las siguientes circunstancias previstas por la ley:

-Desaparición de la personalidad jurídica de la empresa.

-Despido colectivo o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción, cuando el objetivo sea mejorar la viabilidad de la empresa o esta sea imposible.

-Suspensión o extinción del contrato por causas de fuerza mayor, es decir, circunstancias no previstas que impiden el desarrollo normal de la actividad como un incendio.

4.1.6. Causa principal del Expediente de Regulación de Empleo.

La causa principal para que se produzca un expediente de regulación de empleo es el despido colectivo

Un despido colectivo es cuando el despido de la plantilla (no del centro de trabajo) afecta a:

- 10 trabajadores, en una empresa de menos de 100 empleados.
- 10% de los trabajadores, en una empresa de entre 100 y 300 empleados.
- 30 trabajadores, en una empresa de 300 o más empleados.

En consecuencia, en caso de despidos inferiores al número anteriormente citado, deberán realizarse acudiendo a la extinción del contrato por causas objetivas.

4.1.7. Exención de autorización administrativa para el ERE

No será necesario solicitar autorización administrativa para despedir colectivamente (aunque sí de realizar consultas con los representantes de los trabajadores) en los casos de:

Se considera declaración de quiebra, cuando los sindicatos han acordado la no continuidad de la actividad empresarial o de concurso de acreedores de empresario no comerciante.

Los supuestos de cese de actividad de la empresa son por decisión judicial.

5. *PROCEDIMIENTO PARA REALIZAR UN ERE: ETAPAS*

El expediente de regulación de empleo tiene tres etapas de actuación:

5.1 Etapa 1: Periodo de consultas y diálogo entre trabajadores y empresa.

5.2. Etapa 2: Envío del ERE a la Autoridad laboral.

5. 3. Etapa 3: Resolución del expediente por parte de la Autoridad laboral.

5.1 Etapa 1: Periodo de consultas y diálogo entre trabajadores y empresa

Primero, el empresario envía un aviso a los trabajadores o a sus representantes legales para iniciar un periodo de consultas y diálogo para reducir los efectos de la regulación de empleo y alcanzar un acuerdo entre las partes (días de indemnización, recolocación, etc.).

Esta negociación no puede ser inferior a 30 días.

En el caso de las empresas de menos de 50 trabajadores este periodo se reduce a 15 días.

Sin embargo, si se alcanza un acuerdo entre ambos se puede finalizar la negociación en cualquier momento, a no ser que el pacto consista en el despido de los trabajadores.

En este caso, aunque haya acuerdo, es necesario que el periodo de consultas tenga una duración mínima de 15 días.

Son representantes de los trabajadores, los comités de empresa, delegados de personal de los centros posiblemente afectados por la reducción de plantilla, y los delegados sindicales que existan en la empresa.

Si no existen representantes de los trabajadores en el o los centros afectados, los trabajadores podrán intervenir directamente por medio de cinco representantes (como máximo).

5.2 Etapa 2: Envío del ERE a la Autoridad laboral.

La solicitud del expediente de regulación de empleo debe ser enviada por la empresa a la Autoridad laboral competente para obtener la autorización de despedir a los trabajadores.

Esta solicitud debe ir acompañada de varios documentos como la memoria explicativa de las causas y motivos del despido colectivo, la documentación que acredita el estado de la empresa, número y funciones de los trabajadores afectados.

La Autoridad laboral competente puede ser la Administración Central o bien las CCAA que han recibido el traspaso de las competencias en materia de regulación de empleo.

5.4 Etapa 3: Resolución de ERE por parte de la Autoridad Laboral

5.4.1 Recepción de la solicitud de Regulación:

La Autoridad laboral competente comprobará que la solicitud de Regulación de empleo reúne los requisitos exigidos por la ley, dando diez días hábiles a la empresa para subsanar errores.

Si la empresa no lo hace, se archivará el ERE.

Además la Autoridad laboral informará a la Oficina de Empleo y solicitará un informe a la Inspección de Trabajo que dispondrá de diez días para realizarlo.

5.4.2 Resolución del ERE:

La Autoridad laboral dispone de quince días naturales a partir de la comunicación de la conclusión del periodo de consultas, para estimar o desestimar, todo o parte de la solicitud de regulación.

La resolución incluye la fecha de los efectos, las indemnizaciones a los trabajadores en los casos de extinción de la relación laboral y la declaración de la situación legal de desempleo de los trabajadores afectados.

Si no se emite resolución expresa, la ejecutividad de la misma quedará sujeta a las reglas previstas en el artículo 44 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

En los supuestos de cese de la actividad de la empresa por decisión judicial o por acuerdo de los sindicatos en los casos de quiebra:

El apartado 10 del artículo 51 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ha sido derogado por la Ley 22/03, de 9 de julio, Concursal, por lo que los expedientes de suspensión o extinción colectiva de las relaciones laborales, una vez presentada ante el Juez de lo Mercantil la solicitud de declaración de concurso, se tramitarán ante este por las reglas establecidas en el art. 64 de la citada Ley.

5.4.3 Indemnización por despido del trabajador

Si finalmente los trabajadores son despedidos, tienen derecho a la indemnización pactada durante la negociación entre los representantes de los trabajadores y la empresa.

La indemnización nunca podrá ser inferior a la establecida como obligatoria por la ley 20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades.

En caso de fuerza mayor la Autoridad Laboral puede acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados sean satisfechas por el Fondo de Garantía Salarial.

Una vez citada la resolución del Expediente de Regulación de Empleo, la empresa tiene que extinguir los contratos de trabajo haciendo efectivos las indemnizaciones fijadas.

Si no se está de acuerdo con la resolución dictada, se puede recurrir.

En los casos que se aprueben la reducción de la jornada, la suspensión o extinción de la relación laboral, el trabajador puede:

Recurrir contra la resolución adoptada de no estar de acuerdo con ella.

Solicitar su prestación por desempleo (paro) ante el Servicio Público de Empleo Estatal.

6. COMPARATIVA DE LA REFORMA LABORAL EN 2010 Y 2012

Son numerosos los artículos que fueron afectados en los cambios de la reforma laboral, procedemos a valorar el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la Reforma del Mercado Laboral.

A continuación se compara con la situación antes de la entrada en vigor de la presente Reforma Laboral del 2012, sobretodo en la materia de la que estamos tratando, los despidos colectivos o expedientes de regulación de empleo.

6.1 La extinción del contrato laboral

Con la Reforma Laboral de 2012 (RDL 3/2012) se crea el Despido Express (reconocimiento de la improcedencia), desaparecen los salarios de tramitación si el empresario, ante la sentencia judicial, opta por abonar la indemnización.

Sólo abona salarios de tramitación si se opta por la readmisión.

Antes del 2012, no existe este tipo de despido, por lo que se facilita a las empresas a tener esta nueva opción.

La bonificación de la indemnización por el FOGASA, antes de la Reforma Laboral del 2010 se abonaba el 40% de la indemnización del despido objetivo en empresas de menos de 25 empleados.

La Reforma Laboral de 2010 (Ley 35/2010) abona ocho días por año en despidos objetivos procedentes para todo tipo de empresa (de menos o más de 25 empleados).

La Reforma laboral de 2012 (Real Decreto Ley 3/2012) bonificación de 8 días por año, sólo para empresa de menos de 25 empleados.

Con esto se vuelve al origen de la bonificación del FOGASA.

6.1.1 Despido objetivo por causas económicas o productivas, técnicas u organizativas (art. 52 c ET):

Antes de la reforma laboral del 2010, el requisito económico para este tipo de despido era que contribuyera a la superación de una situación económica negativa. El

requisito por causas productivas, técnicas u organizativas, que sirviera para superar dificultades que impidan buen funcionamiento de la empresa.

Con plazo de preaviso de 30 días y con nulidad por motivos de forma si en el despido objetivo se incumplían las formalidades (notificación, puesta a disposición de la indemnización, etc.) el despido era considerado nulo.

Con la reforma laboral de 2010 (Ley 35/2010) se unifican las causas objetivas del despido objetivo y del ERE de extinción.

El Tribunal Supremo define que “situación económica negativa” son pérdidas en los dos últimos ejercicios. No obstante, la nueva redacción ya no exige que contribuya a superar.

Simplemente probando las pérdidas, era posible el despido.

El nuevo requisito “causas económicas” da un paso más allá, para concretar que debe entenderse por situación económica negativa.

Ya no se refiere como decía la jurisprudencia únicamente a pérdidas existentes en los últimos ejercicios, también incluye en esta causa económica la existencia de pérdidas actuales o previstas o la disminución persistente del nivel de ingresos que pueda afectar a la viabilidad.

El plazo de preaviso es de 15 días y desapareciendo la nulidad del despido objetivo por motivos de forma.

Con la Reforma Laboral del 2012 (RDL 3/2012) se entiende que concurren “causas económicas” cuando hay disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, si se dan durante tres trimestres consecutivos.

Esta es la gran novedad, concretar que se entiende por disminución persistente de ingresos o ventas.

Se pretende eliminar los juicios de oportunidad de los jueces, que entraban a valorar la gestión empresarial.

A partir de ahora, los jueces deben ceñirse a valorar si existen causas, no la razonabilidad de la medida.

6.1.2 ERE de extinción (despido colectivo)

Antes de la Reforma Laboral del 2010, el requisito para el ERE eran las causas económicas, que tenían que contribuir a la superación de una situación económica negativa.

Por causas productivas, técnicas u organizativas el requisito tenía que ser que contribuyera a garantizar la viabilidad de la empresa.

En casos de ausencia de representación legal para la negociación del periodo de consultas, no había nada previsto.

El contenido del periodo de consultas únicamente hacía referencia a medidas para paliar o reducir los efectos del ERE.

Si el ERE finaliza con acuerdo, la Autoridad Laboral tiene obligación de resolver en 15 días.

Con la Reforma Laboral del 2010, Ley 35/2010, se unifican las causas objetivas del despido objetivo y del ERE de extinción.

Cuando había ausencia de representación legal para la negociación del periodo de consultas cabía posibilidad de nombrar comisión de tres representantes de entre sindicatos o propios trabajadores de la empresa.

Se llena de contenido el periodo de consultas, que deberá versar sobre posibilidades de recolocación autorizadas, acciones de formación o reciclaje profesional.

Debe tenerse en cuenta que el contenido definitivo de estas medidas en el periodo de consultas, lo revisará asimismo la Autoridad Laboral. También para ERES de suspensión.

Si el ERE finaliza con acuerdo, la Autoridad Laboral tiene obligación de resolver en siete días.

Con la Reforma Laboral de 2012 (Real Decreto Ley 3/2012) el ERE no requiere autorización administrativa.

Se entiende que concurren causas económicas cuando hay disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, que se entiende que concurren si se dan durante tres trimestres consecutivos.

Mediante convenio colectivo o acuerdo en periodo de consultas podrá establecerse prioridades de permanencia para personas con cargas familiares, mayores de determinada edad o trabajadores discapacitados.

Hay obligación de un plan de recolocación externa cuando se despida a más de cincuenta trabajadores.

Hay obligación de dar cuenta a los representantes de los trabajadores y a la Autoridad Competente cuando se despida a más del 50% de la plantilla.

Con esto pues, se elimina la exigencia de autorización administrativa.

Únicamente hay periodo de consultas de 15 días, sin que sea exigible el acuerdo con los trabajadores.

La impugnación del ERE sólo puede hacerse a través de los Representantes de los Trabajadores para dar una solución homogénea a todos los trabajadores.

Se tratará de un procedimiento urgente, que se atribuye a los Tribunales Superiores de Justicia y a la Audiencia Nacional.

Los trabajadores, de forma individual, pueden impugnar el despido ante los Juzgados de lo Social.

6.1.3 Rebaja de la indemnización

Con la Ley de antes de la reforma del 2010, el despido improcedente era de 45 días por año con el límite de 42 mensualidades.

El despido objetivo improcedente se pagaba con 33 días por año, con el límite de 24 mensualidades.

Con la reforma del 2010, el despido improcedente es de 45 días por año con el límite de 42 mensualidades.

El despido objetivo improcedente de 33 días por año con el límite de 24 mensualidades.

Con la Reforma Laboral de 2012, el despido improcedente es de 33 días por año con el límite de 24 mensualidades para todos los despidos improcedentes (objetivos, disciplinarios, etc.).

No obstante, esta regla es para los contratos posteriores a la Reforma Laboral del 2012.

Para los contratos anteriores, la indemnización se calculará de tal forma que la antigüedad hasta la reforma será calculada a 45 días por año, y a partir de la Reforma a 33 días por año.

Tendrá una aplicación progresiva, ya que computa como 33 días por año, sólo a partir de la Reforma Laboral, por lo que en un caso futuro de improcedencia, se calcularán 45 días hasta la Reforma laboral y la antigüedad posterior a la Reforma se computará a 33 días por año.

6.1.4 Despido objetivo por absentismo

Antes de la Reforma Laboral del 2010, el despido por faltas de asistencia de un 20% en meses consecutivos o del 25% en meses discontinuos, siempre que el absentismo total de la empresa sea superior al 5%.

Con la reforma laboral del 2010, el despido por absentismo sigue teniendo los mismos límites de faltas consecutivas para el trabajador despedido.

No obstante, se somete ahora a un índice de absentismo total de la plantilla de un 2,5% en vez del 5%.

En la Reforma Laboral del 2012, desaparece el índice de absentismo total de la plantilla, debiéndose tener únicamente en cuenta el índice de absentismo de cada trabajador.

Con esta última reforma se facilita enormemente acudir a este tipo de despido, que hasta ahora resultaba prácticamente inviable.

7 CUADRO COMPARATIVO DE LOS CAMBIOS LEGISLATIVOS EN MATERIAL LABORAL SOBRE EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO.

COMPARATIVA LEGISLACIÓN SOBRE ERE ANTES Y DESPUES DE LA REFORMA LABORAL DEL 2012

| Texto modificado | Anterior a 2010 | Ley 35/2010 | RDL 3/2012 |
|---|---|--|--------------------|
| Arts. 51 y 52 del Estatuto Trabajadores: ERE y Despido Objetivo | Plazo negociación mínimo ERES 30 días (o 15 días en empresas de menos de 50 trabajadores) | Plazo de negociación máximo de ERES: 30 días (15 en empresas de menos de 50 trabajadores). | Igual que antes. |
| | Preaviso de objetivos: 30 días. | Plazo preaviso objetivos: 15 días | Se mantiene igual. |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | No se daba definición a las causas de despido objetivo. | Se define escuetamente las causas de despido objetivo. Se precisa más en causas económicas que dan lugar a despidos objetivos y ERES (basta acreditar existencia de pérdidas o disminución de relevante de beneficios, o falta persistente de liquidez. Objetivo mínimo: preservar posición competitiva en mercado). | Se precisa más aun en las causas económicas: existirán cuando haya pérdidas actuales o previstas o ante disminución persistente en el volumen de ingresos y este se entenderá que existe cuando, durante tres trimestres consecutivos, haya una disminución del volumen de ingresos o ventas. Se flexibiliza más aun el concepto. |
| Art. 52 Estatuto de los Trabajadores: Despido Objetivo | Defectos formales, despidos nulos. En el despido objetivo por ausencias inferiores a 20 días consecutivos se precisaba un absentismo por contrato superior al 5% | Defectos formales, despido improcedente. Modificado por la Ley Orgánica 1/2004: Se reduce el requisito de absentismo medio de plantilla del 5% al 2,5%. | Se mantiene igual. Se elimina el mínimo del 2,5% de absentismo sobre la plantilla del centro de trabajo. Se recoge como preceptivo la obligación de formación de reciclaje para la empresa y en el supuesto de despido objetivo por absentismo se elimina el requisito de absentismo medio de plantilla del centro de trabajo. |
| Ley 12/2001 (Limitaciones) Incremento de empleo y mejora | Despidos objetivos declarados judicialmente como improcedentes 33 | Despidos objetivos declarados improcedentes: 33 días. Salvo prueba | Pierde su razón de ser este contrato al generalizarse la indemnización de 33 |

| | | | |
|------------|---|---|------------------------------------|
| de calidad | días. En despidos objetivos como improcedentes limitación de 6 meses para contratar a través del CFCI para la misma categoría y centro de trabajo. | en contrario que demuestre la existencia de fraude de ley, cuya carga tiene el trabajador, que todo despido objetivo improcedente (33 días) es perfectamente válido. En despidos objetivos improcedentes: limitación de 6 meses para contratar a través de CFCI para el mismo puesto y centro de trabajo. | días. Se deroga (da 12 RDL 3/2012) |
|------------|---|---|------------------------------------|

FUENTE: elaboración propia a partir de la Ley 35/2010, RDL 3/2012, Estatuto de los Trabajadores.

8 COMENTARIOS PARA ENTENDER MEJOR LA REFORMA LABORAL DEL 2012

La reforma laboral que se realizó en el año 2012, es una de las más profundas acometidas hasta ahora por el Gobierno y la que más influyo a nivel laboral.

A continuación se destaca de entre todas las medidas que contempla, cuáles van a afectar más a los trabajadores.

Se divide en tres bloques que se explican posteriormente: uno referido al despido, otro a los procedimientos con los que los empresarios podrán cambiar las condiciones de trabajo y otro que señala las principales novedades en materia de contratos.

8.1 Bloque 1. Abaratamiento del despido

La forma predominante de despido es el despido objetivo, que puede ser por razones económicas, organizativas, técnicas o de producción.

El despido objetivo es un despido por el que se pagan 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.

Hasta ahora la vía más utilizada para despedir era el despido disciplinario improcedente o despido exprés, en el se pagaba al trabajador 45 días por año, con un máximo de 42 mensualidades.

Esta era una forma básicamente de despido libre, pero caro para el empresario, el cual no tenía que alegar ninguna causa para despedir, y los efectos de este despido eran inmediatos, con tal de que se pagase en el acto al trabajador.

El empresario admitía no tener motivos para prescindir del trabajador, y por esa falta de causa tenía que pagar mayor indemnización a este.

La reforma laboral del 2012 prohíbe usar este procedimiento.

Según lo redactado en esta, se entiende a priori que todos los despidos están justificados (por eso pagan 20 días por año) y está en manos del trabajador recurrir a los tribunales si no está de acuerdo.

Si el juez entiende que el trabajador tiene razón, que el despido no está justificado por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, se abre entonces la vía para poder recibir una indemnización más alta.

Pero ésta ya no será de 45 días por año con 42 mensualidades como máximo, sino tan sólo de 33 días y 24 mensualidades.

Eso sí, los trabajadores que hayan sido contratados antes de la reforma podrán recibir 45 días por año por el tiempo de contrato hasta el momento de la entrada en vigor esta, sus derechos acumulados hasta ese momento se mantienen.

Así pues, será mucho más fácil para el empresario pagar 20 días por año trabajado al trabajador y además de convertir este despido en despido estándar, el redactado del decreto precisa exactamente las razones que justifican el despido por causas económicas.

Según la Reforma Laboral del 2012, “se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas 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.

Al precisar que tres trimestres seguidos de bajada de ingresos o ventas valen para despedir con este procedimiento, el papel del juez cambia y se reduce a constatar si esta situación se produce o no por estos motivos, si es así se pagarán 20 días y sino 33 días por año trabajado.

Antes, el juez tenía más posibilidades de determinar en qué consistía una “situación económica negativa”, dando a menudo la razón al trabajador en caso de duda, la decisión del juez era crucial, pero ahora esta figura pierde poder.

Por ejemplo, en el caso de que despidan a un trabajador y el juez entiende que el despido es improcedente, para saber cuánto tiene que cobrar esa persona si 45 días o 33 días por año trabajado y cuantas mensualidades, si 42 o 24, tendrá que mirar cuando se le hizo el contrato (antes o después de la reforma) y cuanto tiempo lleva contratado.

Los casos son muy variados, a continuación se explican con varios ejemplos:

-Si a un trabajador le hacen un contrato fijo después de la entrada en vigor de la reforma laboral del 11 de febrero de 2012, cobrará en caso de despido improcedente 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades.

-Si un trabajador tenía un contrato fijo de 45 días por año trabajado antes de la reforma laboral del 2012 y lleva contratado menos de 16 años, lo máximo que puede llegar a cobrar serán 24 meses de salario por año trabajado.

Sólo se le contarán 45 días por año por los años de contrato antes de la entrada en vigor de la reforma y cobrará 33 días por año por los años de contrato de después de la reforma laboral del 2012, pero el límite temporal a la indemnización serán los 24 meses de salario fijados por esta.

Si el trabajador tenía un contrato fijo de 45 días antes de la reforma laboral del 2012, y llevaba entre 16 y 28 años contratado antes de la entrada en vigor, el número de meses de indemnización que cobrará será el que le correspondiese en la fecha de entrada en vigor de la reforma, con independencia de cuando se produzca el despido.

Así el trabajador si llevaba en la empresa veinte años en el día en que entró en vigor la reforma laboral del 2012, cobrará como máximo treinta meses (a 45 días por año) aunque trabaje en su empresa ocho años más hasta que le despidan de forma improcedente.

-Si el trabajador tenía un contrato fijo de 45 días por año antes de la reforma laboral del 2012 y llevaba al menos 28 años contratado, en caso de despido improcedente cobrará 45 días por año con 42 mensualidades.

Este es el único caso en el que el trabajador podrá llevarse el máximo de indemnización previsto con el anterior sistema.

Conviene destacar que este cálculo de días sólo tendrá sentido si el despido es declarado improcedente por el juez; el despido por causas económicas, que ha pasado con la reforma a ser el de referencia, pagará siempre 20 días por año con un máximo de 12 mensualidades.

En el caso de los Expedientes de Regulación de Empleo (ERES), cambia el procedimiento.

Este será que para hacer un expediente de regulación de empleo se simplifica, al quitar el requisito que existía hasta ahora de que la administración tuviese que autorizar el Expediente.

Este control propiciaba los acuerdos pactados entre empresas y trabajadores, con indemnizaciones elevadas. Al eliminarlo, el empresario puede plantear un despido colectivo de 20 días por año con un máximo de 12 mensualidades.

Si los trabajadores no están de acuerdo, se recurrirá al juez, que se limitará a verificar si se cumplen los requisitos exigidos por el despido objetivo (la disminución del nivel de ingresos o ventas durante tres trimestres seguidos) que exige la reforma laboral del 2012.

El control administrativo se retira no sólo a los ERES de despido, sino también a los de suspensión y reducción de jornada laboral.

Se facilita el despido por absentismo laboral.

Por otro lado, para despedir a un trabajador por faltar al trabajo tenían que darse dos condiciones: faltas del propio trabajador (“el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses”) y del conjunto de la plantilla (cuando el “índice de absentismo laboral total de la plantilla del centro de trabajo supere el 2,5% en los mismos periodos de tiempo”).

Ahora se suprime el requisito del absentismo colectivo, así que el despido por faltar al trabajo depende sólo de las ausencias del trabajador.

Los despidos por absentismo laboral se pagan siempre con 20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades.

Conviene recordar que las faltas por enfermedad o accidente laboral que duren menos de 20 días cuentan como absentismo laboral para esta forma de despido.

La reforma laboral del 2012 también facilita a las administraciones u organismos públicos despedir a su personal laboral (no a los funcionarios, que no se rigen por el Estatuto de los Trabajadores) por causas económicas.

En línea de lo dispuesto para los trabajadores fijos del sector privado, se define con precisión cuando se puede recurrir al despido de 20 días.

Pero como en las administraciones, a diferencia de las empresas, no se puede hablar en sentido estricto de pérdidas, ventas o ingresos, se redacta lo siguiente: “se entenderá que concurren causas económicas 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”.

8.1.2 Bloque 2: Cambio en las condiciones de trabajo (salarios, jornadas, horarios, etc).

El otro gran cambio que conlleva la reforma laboral del 2012 es facilitar al empresario cambiar las condiciones de trabajo de sus empleados.

En términos generales esto se hace por una triple vía, facilitando las causas por las que se puede recurrir a los procedimientos de modificación de condiciones, haciendo más sencillo el recurso al descuelgue (inaplicación) de un convenio y eliminando controles que antes presentes.

8.1.2.a Modificación sustancial en las condiciones de trabajo

Se facilita cambiar sustancialmente las condiciones de trabajo, en materia de salarios, jornada, turno, funciones...al abrir al máximo las posibilidades por las que un empresario puede recurrir a esta práctica.

Estas modificaciones estarán justificadas “cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción”.

Se consideran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Resulta fácil porque casi todo en una empresa se puede vincular con la competitividad o la productividad, por lo que se pueden alegar estas causas.

Se sigue un proceso para efectuar estas modificaciones en el empresario comunica sus intenciones al trabajador al menos quince días antes de que se apliquen, y si este no está de acuerdo podrá rescindir su contrato (20 días por indemnización, máximo 9 mensualidades) o tendrá que recurrir a los tribunales.

En el caso de que las modificaciones afecten a un grupo de trabajadores, se abre un periodo de consultas no vinculantes con los representantes de los trabajadores (no más de 15 días); si no hay acuerdo, se impone la voluntad del empresario (aunque los trabajadores pueden también rescindir su contrato o acudir a los tribunales, como en el caso de las modificaciones individuales).

Las diferencias con la anterior reforma laboral son varias; las exigencias para recurrir a esta medida eran mayores (“se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda”).

Además, antes los salarios no estaban incluidos en las materias que podían ser objeto de modificación sustancial.

Por último, la decisión se comunicaba a los trabajadores con al menos 30 días de antelación, no 15.

Se simplifican los requisitos en términos parecidos para que el empresario recurra a dos formas específicas de modificación de las condiciones de trabajo, la movilidad geográfica (cambio de centro de trabajo que exige mover la residencia del trabajador) y movilidad funcional (cambio de las tareas que desempeña).

Así el empresario podrá cambiar lo dispuesto en los contratos y en casi todos los pactos de empresa, salvo en los convenios; para eso, se ha simplificado el procedimiento de descuelgue que se comentan a continuación.

8.1.2.b Inaplicación de lo pactado en los convenios (“descuelgues”)

Se establece un procedimiento para cambiar lo dispuesto en los convenios similar, pero más fácil, que el que se puede usar para el despido por causas económicas: se puede recurrir al descuelgue simplemente con dos trimestres seguidos de disminución de ingresos o ventas.

Además se amplían mucho las materias que una empresa puede inaplicar.

Antes de la reforma laboral del 2012, sólo podía haber descuelgues en material salarial, ahora se suman a los salarios la jornada, los horarios, los turnos el sistema de trabajo, las funciones y las mejoras que, voluntariamente, la empresa haya articulado para mejorar la acción protectora de la Seguridad Social.

Se establece al final del proceso de negociación un arbitraje obligatorio, si no lo pactan las partes, lo dictará la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o un árbitro designado por esta.

No hay posibilidad de que una negociación de descuelgue termine sin que se resuelva.

En todo caso, al precisarse en la ley que dos trimestres seguidos de disminución de ventas o ingresos valen para descogarse, el papel del árbitro determina si esta condición se cumple o no.

8.1.2.c Prioridad del convenio de empresa y renegociación del convenio ya en vigor.

Con la entrada en vigor de la reforma laboral del 2012, lo pactado en un convenio de empresa se aplica con prioridad a lo dispuesto en otros convenios superiores en ciertas materias, de máximo interés para los trabajadores, salario base, complementos, horas extra, horarios, turnos, etc.

Esto se complementa con la posibilidad de abrir las negociaciones, en cualquier momento, para revisar el convenio en vigor, pudiéndose hacer en cualquier momento un convenio de empresa “a medida” que rebaje lo pactado en niveles superiores, sectorial, provincial, etc.

9. CASOS PRÁCTICOS

La industria farmacéutica ha sido uno de los sectores que más se ha visto afectado por las consecuencias de la Reforma Laboral del 2.012 en cuanto a Expedientes de Regulación de Empleo se han producido en España.

En el año 2.009 había en España 20.000 visitantes médicos acreditados, a día de hoy sólo quedan alrededor de 9.000, según estimaciones aportadas por la Confederación Española de Asociaciones Profesionales de Informadores Técnicos Sanitarios (CEATIMEF) que representa a la mayoría de los profesionales del sector.

Otra muestra clara del declive de esta profesión en España, está en las cifras de afiliación por la confederación en las que comenta que a fecha de 2.009 tenían 17.000 asociados y ahora menos de 7.000. La Asociación Nacional Empresarial de la Industria Farmacéutica, Farmaindustria, que aglutina a todos los laboratorios ubicados en territorio español, representa 22.5000 puestos de trabajo en España.

En España, en el año 2.010 estaban contratados 16.700 visitantes médicos en atención primaria y actualmente solo 9.000, lo que ha supuesto que más de 10.000 personas fueran despedidas.

En Zaragoza a fecha de hoy hay 440 visitantes médicos cuando eran 700, por lo que hay 260 personas menos que hace unos años.

Son cifras realmente escalofriantes y la causa principal de esta pérdida de puestos de trabajo, se ha producido por la aprobación del Real Decreto-Ley 9/2011 (Ley del Medicamento), que impone a los médicos a recetar medicamentos por principio activo y no por marca, motivo que también aduce Farmaindustria, además de la tan mencionada reforma laboral del 2012.

La mayoría de los laboratorios no han intentado nada para recolocar o reciclar a estos profesionales que en su mayoría estudiaron farmacia y que podrían reubicarse en otros puestos dentro de la misma empresa, ya que están la gran mayoría muy cualificados para ello.

La tendencia es crear nuevos puestos de trabajo, mucho más económicos para la empresa, contratando empresas de servicios para no tener en plantilla a estos nuevos empleados, contratándoles con sueldos por debajo de la media y de los mismos puestos.

Casi todos los laboratorios que operan en España han hecho un expediente de regulación de empleo.

La atención primaria ha perdido efectivos, pero ha aumentado el número de visitantes médicos en el ámbito hospitalario.

El impacto de la crisis económica en España, la nueva Ley del Medicamento antes mencionada con el consiguiente recorte en el gasto sanitario y la situación legislativa favorable con la nueva Reforma Laboral del 2012, fomentaron estos despidos masivos y ERES en el sector de la Industria Farmacéutica.

Pero sobre todo la mayoría de los despidos vino a causa de la Reforma Laboral del 2012, en el que la mayoría de los grandes laboratorios con redes de ventas sobredimensionadas, aprovecharon esta Reforma Laboral para despedir a más de la mitad de la plantilla a causa del abaratamiento del despido.

Durante estos años de transición en los que la industria farmacéutica sufrió todos estos cambios, estos no sólo afectaron a los trabajadores que formaban parte de los laboratorios sino también a la estructura de estas empresas.

Muchas de ellas se fusionaron, otras fueron compradas por otras y otros laboratorios simplemente se vieron arrojados por la nueva ley como excusa para realizar estos despidos masivos, reducir así al máximo sus redes de ventas y ajustarlas a las circunstancias nuevas del mercado.

A continuación se analizan varios casos reales de ejemplos de expedientes de regulación de empleo en España en el sector de la industria farmacéutica, antes de la reforma laboral del 2012 y después de esta.

9.1 EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN LA INDUSTRIA FARMACÉUTICA ANTES DE LA REFORMA LABORAL DEL 2012.

9.1.1 ASTRAZENECA

La compañía farmacéutica anglo-sueca emplea a cerca de 700 trabajadores en España y se centraba en fármacos de prescripción médica para las áreas de oncología, respiratorio, gastrointestinal, cardiovascular, sistema nervioso central, entre otras.

En España, Astrazeneca opera como cabecera de grupo con siete filiales, encargadas de la promoción de productos a través de áreas de negocio diferenciadas.

Conserva media docena de delegaciones en toda España y su almacén central está en Madrid, tras vender a CZ Veterinaria su planta de producción en Pontevedra, dedicada al envasado y distribución de fármacos de prescripción.

Astrazeneca anunció a finales del 2011, un plan de reorganización de su plantilla en España que afectó a 157 trabajadores entre despidos y recolocaciones en nuevas posiciones.

Según la compañía el expediente de regulación de empleo fue para redefinir su modelo organizativo y su estrategia en nuestro país debido a factores externos que afectaban al negocio de esta en España, incluyendo el Real Decreto-Ley 9/2011 de agosto de 2011.

Para la farmacéutica, estos factores hicieron necesario ajustar el tamaño de la compañía con medidas de reducción de costes que afectaron a 157 trabajadores en España.

Este plan se comunicó a través del comité de empresa y se llevó a cabo en el 2012.

Sólo el 10 por ciento de los despidos pudieron acogerse a la prejubilación, el resto fueron despedidos sin otra opción posible.

Pero dentro de los ERES de este sector los trabajadores que fueron despedidos por Astrazeneca, fueron de los mejores parados.

Consiguieron salir airosos con la indemnización de 68 días por año trabajado.

La resolución de este ERE, fue a favor de los trabajadores, ya que todavía no se había hecho la reforma laboral del 2012.

Por un lado, el Comité de Empresa pudo negociar con la dirección de la empresa a favor de los trabajadores, consiguiendo así las condiciones más ventajosas para estos y prejubilaciones.

Todo acordado por los representantes de los trabajadores porque la legislación lo permitía.

Posteriormente, Astrazeneca realizó varios ERES más, el último con fecha 2016 en el que no pudieron conservar las condiciones tan ventajosas de los expedientes de regulación de empleo anteriores a la Reforma Laboral del 2012.

El último expediente de regulación de empleo se inició en el año 2016 tras comprar al laboratorio Almirall, y afectó a más de 100 trabajadores, es decir al 11,76% de su plantilla en España.

Astrazeneca afirmó que este expediente se realizaba “para adaptarse a las necesidades del mercado y para ganar competitividad, con el objetivo de ser más eficaces y efectivos para seguir desarrollando y proporcionando innovadores tratamientos a los pacientes”.

Según un comunicado que realizó la empresa a fecha de mayo de 2016 “en breve se iniciarán las conversaciones con los representantes de los trabajadores para que entre todos podamos llegar a acuerdos que minimicen los efectos de esa decisión”.

Al final del documento, la compañía reafirma su firme compromiso a largo plazo con España y el potencial científico de nuestro país, intentando tranquilizar así al resto de los trabajadores que formaban parte de la empresa.

Se iniciaron conversaciones a través de los representantes de los trabajadores y dirección para que se pudiera llegar a un acuerdo que minimizara los efectos de la decisión, ya que este ERE responde a una cuestión estratégica, más que por motivaciones meramente económicos por resultados económicos negativos.

9.1.2 SHERING PLOUGH-MSD

Otro caso importante a mencionar es el caso de MSD (conocido en Estados Unidos como Merck).

En el año 2009 desembolsó 41.000 millones de dólares por el 68 por ciento del paquete accionario de su competidor Shering-Plough.

En España, pese a que tanto MSD y Schering-Plough ya compartían áreas terapéuticas e incluso venían haciendo acciones de co-marketing de determinados productos, era bastante lógico que tras la fusión los trabajadores de Shering-Plough temieran por sus fuentes de trabajo.

A los dos meses de la operación, el 95% de los empleados de Shering-Plough fueron despedidos.

La fusión entre estas empresas supuso el despido de cerca de 16.000 puestos de trabajo en todo el mundo.

En España más de 300 personas fueron despedidas, casi todas del departamento de ventas.

Esta fusión o adquisición trajo aparejado una reestructuración, es decir, un despido masivo de personal, porque uno de los objetivos fundamentales según la empresa, era junto a ganar participación de mercado, justamente el bajar los costos, generar sinergias y aumentar la rentabilidad del negocio.

Por lo que Merck despidió a más del 25% de su plantilla en España.

El expediente de regulación de empleo afectó a 230 trabajadores de las redes comerciales y los departamentos de soporte, siendo cerca de 900 empleados los que mantiene en el país.

Este proceso de reducción de plantilla se produjo en parte a los recortes sanitarios y las rebajas de los precios de los fármacos realizados por el Gobierno en el año 2012.

El laboratorio anunció un plan de recorte de gastos en el que se incluía una reducción del volumen de plantilla a nivel mundial para eliminar ineficiencias y

duplicidades. Con esto, pretendía ahorrar 300 millones anuales en la división de Farma, denominada Merck Senoro.

Merck España, MSD, presentó un expediente de regulación de empleo extintivo para los tres centros de trabajo que tenía en España.

La negociación se realizó en un mes en el que el comité de empresa, trabajadores hicieron fuerza para poder conseguir finalmente unas condiciones bastante ventajosas.

La negociación fue difícil ya que la dirección y sindicato no llegaban a ningún acuerdo.

Finalmente, consiguieron condiciones de indemnizaciones por despido bastante favorables, ya que acordaron más días por año y diferentes pluses, con lo que pudieron ser despedidos los trabajadores por 65 días por año trabajado.

En menos de tres años MSD pasó de tener dos fábricas de medicamentos en España a no tener ninguna.

9.1.3 PFIZER

En el año 2.009 Pfizer compró su rival Wyeth con filial en España, y para hacer frente a este pago tuvo que recortar 8.000 puestos de trabajo, el 10% de la plantilla, llegando a España los efectos de esta fusión dos años después, en el 2.011.

La primera farmacéutica del mundo, la estadounidense Pfizer, anunció en 2.011 un Expediente de Regulación de Empleo en el que se venían afectados 220 trabajadores en España.

La medida supuso un recorte del 11% de la plantilla de Pfizer en España que contaba con 2000 empleados.

El principal motivo de este ERE según el comunicado de Pfizer fueron “las consecuencias económicas generadas por la compañía por los cuatro reales decretos ley de recorte del gasto farmacéutico aprobados por el Gobierno (Ley del Medicamento) y que redujeron el negocio farmacéutico en un 25%”.

La dirección comunicó al comité de empresa la decisión de ERE y se inició el proceso de negociación de las condiciones de estos despidos.

Estos recortes supusieron reducir en un 16,5% la estructura administrativa y la red de ventas de Pfizer en España.

El comité de empresa consiguió negociar en total 58 días por año trabajado para sus trabajadores

9.2 EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN LA INDUSTRIA FARMACÉUTICA DESPUES DE LA REFORMA LABORAL DEL 2012

9.2.1 GSK

Glaxosmithkline prescindió de cientos de empleos comerciales y de investigación en EEUU, al reestructurar sus operaciones en su mayor mercado donde las ventas de medicamentos estaban disminuyendo.

El mayor laboratorio británico anunció en 2015 su nueva reestructuración que le supondría un ahorro de 1000 millones de libras en costes anuales en tres años.

Las fábricas españolas no se vieron afectadas en su reestructuración.

España, en cuanto a investigación aplicada, concentra dos centros de investigación, uno dedicado a optimización de la discriminación de moléculas para futuros ensayos y un segundo que analiza moléculas antibacterianas.

Esta reestructuración motivada por la fusión supuso un recorte de empleo del 4,5%.

La organización prescindió de 89 trabajadores sobre una plantilla de 1964 personas en España.

El recorte se realizó a través de prejubilaciones y 15 despidos.

Finalmente la indemnización conseguida por los despedidos fue de 45 días por año trabajado.

9.2.2 ESTEVE

En el año 2013 Esteve despidió a 225 empleados, un 15% de la unidad, ante las pérdidas de 56 millones de euros en 2012 sobre una facturación de 412 millones.

Los sindicatos pusieron en marcha la negociación en el plazo legal de 30 días entre la compañía y la comisión de 15 delegados sindicales (cuatro de la red comercial).

Intentaron llegar a un acuerdo, para reducir el impacto en la medida de lo posible y proponen alternativas de colocación y pidieron a la empresa apoyo técnico, formativo para que la plantilla permaneciera en la empresa y fuera recolocada en otros posibles puestos según perfil.

Las causas del laboratorio ESTEVE para realizar el ERE según estos fue “la gravedad de la crisis económica, a las sucesivas regulaciones del sector para contener el gasto farmacéutico, en especial a los cuatro últimos decretos del Estado, así como a la contracción del mercado a niveles del 2005”.

Realizó ya hace años reajustes de plantilla y finalización de empleos temporales, aplicando un duro plan de austeridad con la reducción de gastos e inversiones y la implementación de medidas no traumáticas en la actividad farmacéutica para intentar adaptarse a las caídas de la actividad productiva y de los márgenes.

Por lo que ESTEVE tuvo que implementar un nuevo modelo comercial en España con la reducción y reestructuración de su red de ventas reduciendo su red comercial al mínimo posible.

Despidieron a 225 personas de entre 1.440 trabajadores de las que forma parte su plantilla en España, total de un 15%.

ESTEVE alegó que esto se debía a “la grave crisis económica, las sucesivas regulaciones en el sector para contener el gasto farmacéutico, genéricos y ley del medicamento y la contracción del mercado a niveles del 2005 han obligado a replantear la actividad farmacéutica del Grupo Esteve para garantizar su futura competitividad y sostenibilidad” explicaron en un comunicado.

La dirección de la empresa inició negociaciones con los representantes de los empleados con la voluntad de alcanzar un acuerdo lo más satisfactorio para ambas partes.

Acordaron con los sindicatos un total de 58 jubilaciones y redujeron en 37 el número de trabajadores provenientes de Empresas de Trabajo Temporal, entre otros.

Las condiciones con las que se firmaron los despidos no superaron los 45 días por año trabajado.

9.2.3 ZAMBON

En el año 2013 la farmacéutica italiana Zambon Group en España facturó 12% menos que en año anterior debido a las medidas de austeridad en el gasto farmacéutico implementadas por el Gobierno Central y la Ley del Medicamento.

La empresa tuvo que reorganizar su modelo comercial para hacer frente a la previsión de que la mitad de su facturación en 2013 procedía de productos desfinanciados, reduciendo así su red comercial.

En octubre del 2012 Zambon redujo su plantilla en 30 personas por las medidas estatales y ahora cuenta con 200 empleados, de las que 122 son de la red de ventas.

Todos estos despidos fueron posteriores a la Reforma Laboral del 2012 y no hubo posibilidad de consenso con los representantes de los trabajadores y con unas condiciones muy desfavorables en proporción con los otros ERES del sector, sólo consiguieron 20 días por año trabajado.

10. CONCLUSIONES

La industria farmacéutica establecida en España se ha enfrentado a unos años difíciles por la aprobación de sucesivas medidas dirigidas a reducir la factura farmacéutica, por la Ley del Medicamento, prescripción de marca por principio activo, el resurgir de los genéricos frente a la marca, y otros recortes en Sanidad promovidos por el Gobierno.

Estas situaciones han impactado en sus márgenes y en la rentabilidad que han obtenido sus inversiones, por lo que han tenido que tomar medidas para frenar este

Para tratar de compensar este impacto, los laboratorios que están comprometidos con los pacientes y con el Sistema Nacional de Salud, pero que también se deben a sus inversores, han tenido que acometer diferentes reformas estructurales que en la mayoría de los casos han afectado a la reducción de sus plantillas, aproximadamente 6.000 empleos perdidos solo entre 2.008 y 2.012, según Farmaindustria.

Esto afectó sobretodo a las áreas comerciales y marketing, a causa de los cambios en el entorno, crisis del país e impacto de las medidas de control del gasto farmacéutico que provocó que las ventas cayeran en picado en muchas de estas multinacionales del sector farmacéutico.

Otros laboratorios como Boehringer Ingelheim anunció también despidos de 80 empleados, por las medidas que afectaron al sector por pérdidas de patente, las restricciones de acceso al mercado de los nuevos anticoagulantes y las dificultades para obtener el precio y reembolso para nuevos productos fueron las causas que motivaron esta decisión.

En años anteriores a 2014, ya se había impulsado un número elevado de expedientes de regulación de empleo en el seno de las compañías de la industria farmacéutica que operan en España, sobretodo a partir del 2012.

En este sentido, habría que destacar los 200 despidos aplicados por la alemana Merck en 2012, los 140 de MSD. La primera para ajustar su estructura; la segunda, como paso previo al cierre de una planta en España que finalmente fue vendida.

En una línea similar operó la americana Pfizer en 2011. En su caso, el anuncio afectaba a 220 trabajadores, entorno al 10% de la estructura total de la empresa.

En todo caso, según confirmaron fuentes autorizadas de la filial, “se trata de un proceso de reestructuración que comenzó entonces y continúa a día de hoy”. Por lo tanto, no puede entenderse esta cifra como definitiva.

Otra de las compañías que en su momento tuvo que hacer una dura reducción de su plantilla fue la francesa Sanofi-Aventis.

En su caso, han sido un total de tres los procedimientos abiertos: dos en 2008, antes incluso de la aprobación de los reales decretos y uno en 2010, año en el que llegaron los dos con más impacto en los márgenes de los laboratorios, el RD 4/2010 y el RDL 8/2010.

En total la filial prescindió del 20% de sus trabajadores afirmando que así podría afrontar los retos a los que se enfrentaba para garantizar su competitividad.

Más de 1/3 de la plantilla de los laboratorios en España, se han visto afectados por la ola de fusiones entre laboratorios.

Las operaciones de compra implicaron a muchas multinacionales con fuerte presencia en nuestro país, fusionando líneas de redes de ventas y cambiando la estructura comercial de estas.

La oleada de compras y fusiones entre las grandes multinacionales farmacéuticas surgidas en los últimos años afectó a España en gran medida, donde tenían una fuerte presencia.

El traspaso de activos que se produjo afectó a un total de 12.000 trabajadores en nuestro país, lo que supone un tercio de la plantilla total de esta industria.

Algunas de estas compañías afectadas fueron Astrazeneca, Pfizer, GSK, MSD, entre otras, y operan y dan trabajo en España.

Los expedientes de regulación de empleo producidos antes de la reforma laboral del 2012 por las multinacionales farmacéuticas, obligaban a fusionar redes comerciales con condiciones ventajosas de más de 45 días por año trabajado, con prejubilaciones y con acuerdos por parte de la dirección y representantes de los trabajadores y la legislación lo permitía.

Ejemplos como Pfizer, MSD, Astrazeneca, Shering-Plough...) salieron muy favorecidos los trabajadores con unas condiciones más ventajosas que en el resto de los sectores.

Pero todo dio un giro después de la reforma laboral ya que los ERES producidos por el recorte del gasto sanitario, el cambio de la ley del medicamento por la bajada de precios y la prescripción de receta por principio activo, produjo una reducción notable de los trabajadores en las grandes multinacionales, produciéndose despidos masivos y reduciendo al mínimo las redes comerciales a más de la mitad.

Con ERES a veces no consensuados con la representación sindical, con condiciones menos ventajosas reduciéndose incluso a 20 días por año trabajado como es el caso de Zambon.

Además, esto unido a la Reforma Laboral en el que se vio favorecido el abaratamiento del despido hizo que los laboratorios se unieran a esta masiva ola de despidos colectivos alegando causas económicas y reestructurando así sus redes comerciales, incluso reduciendo la mitad de la plantilla siempre apoyados por la nueva legislación laboral del 2012.

Las multinacionales del sector farmacéutico, aprovecharon la Reforma Laboral del 2012 para despedir las redes masificadas de ventas que tenían, siendo apoyados por la nueva ley laboral influyendo drásticamente en la estructura de estas.

11. FUENTES

Toda la información sobre los datos de los laboratorios de los casos prácticos, número de despidos, condiciones de estos y demás, han sido aportados por CEATIMEF (Confederación Española de Asociaciones de visitantes médicos) y APROTIMEF (Asociación de informadores técnicos sanitarios de Aragón).

12. BIBLIOGRAFIA

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. Real Decreto Ley 9/2011 de 19 de agosto, de medidas para la mejora de la calidad y cohesión del sistema nacional de salud.

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. Real Decreto Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Ministerio de empleo y Seguridad Social. Guía laboral. La regulación de empleo.

13. WEBGRAFÍA

www.expediente-regulación-empleo.es. Recursos útiles de expediente de regulación de empleo y despidos.

www.empleo.gob.es. Documento BOE-A-2010-9542

www.citapreviainem.es. Información independiente. ERE.

www.elglobal.net. 12/05/2017

www.eldiario.es

www.ceatimef.com

www.aprotimef.com

www.europapress.es

Sanimarket.www.alimarket.es (11/11/2011)

www.ipmark.com. Digital (20/01/2011)

INDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Cuadro 1. Cuadro comparativo de la Reforma Laboral del 2012.