

# FLEXIBILIDAD EN CONDICIONES DE TRABAJO Y ADECUACIÓN DE PLANTILLAS. ALCANCE Y LÍMITES

---

MANUEL ÁLVAREZ DE LA ROSA<sup>(1)</sup>

---

## I. LA PERMANENTE REFORMA DEL DERECHO DEL TRABAJO Y EL RIESGO DE ROMPER SU FUNCIÓN EQUILIBRADORA: EL CASO ESPAÑOL

---

La necesidad de acomodar o adaptar la regulación (algo más que la legislación) a las necesidades del proceso productivo es una constante en la historia del Derecho del Trabajo y, por lo mismo, en la de su contenido normativo. Las transformaciones económicas y sociales han acompañado siempre al sistema fundado en la libre empresa, contrapesándose con elementos correctores y de control nacidos en el marco del Estado social y democrático de derecho. El sistema productivo cambia y evoluciona y con él el entorno social. Es, sin más, una realidad que no por obvia deja de ser determinante porque en ella surge y se despliega el debate, de naturaleza política, de cuánta intensidad debe ser el alcance de las transformaciones y qué mecanismos reguladores o de control deben instalarse. En tal debate están insertos poderosos intereses contrapuestos que giran alrededor del desarrollo de un poder de dirección empresarial que pretende aumentar sin controles y con la correlativa disminución de importantes garantías adquiridas por los trabajadores a lo largo de muchos años, en particular después de la Segunda

---

(1) Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de La Laguna, España.

Guerra Mundial. Tensiones que reflejan posiciones ideológicas que pretenden el desarme de normas equilibradoras, disminuyendo la intervención del Estado, el papel de la negociación colectiva o, incluso, mecanismos de protección social. Al otro extremo, las que buscan, casi siempre con poco éxito, adoptar las transformaciones económicas y sociales a través de un permanente diálogo que haga posible que los cambios en el sistema productivo no provoquen una dislocación social que cause enormes perjuicios en amplias capas de la población. En suma, lo que está en juego es mantener la ya secular historia de la progresiva limitación del poder de dirección.

En el debate abierto (aunque mejor será decir, siempre presente) se ha instalado el vocablo venido del ámbito de la Unión Europea, la *flexiseguridad*. Nace tal idea en el ámbito de una necesaria alteración del modelo productivo que lleva mucho tiempo asentado sobre el contrato indefinido de trabajo y la jornada completa y que bascula hacia otro donde la inestabilidad de los proyectos empresariales es la tónica y, en consecuencia, aumentan los empleos temporales. Ante tal situación, se busca completar la flexibilidad necesaria para la adaptación al sistema productivo acompañándola de políticas activas de empleo (formación continua para lograr la pronta reincorporación al trabajo) y de políticas de protección al desempleo (la cobertura por la seguridad social). La *flexiseguridad*, en su discurso, se apoya en cuatro pilares: el diálogo y la negociación colectiva; la formación profesional (continua o dual); las políticas activas de empleo con implicación directa de los poderes públicos y, finalmente, prestaciones suficientes en caso de desempleo. Ante este panorama, más teórico que real, es preciso enfrentar la realidad: qué se ha hecho, en verdad, a lo largo de esta larga crisis económica. Lo que ha sucedido en España en torno a esa idea de *flexiseguridad* es un buen observatorio para mostrar las aristas reales del problema que, en razón al fondo común europeo del Derecho del Trabajo, sirve al propósito de referir también esta cuestión al ámbito de la UE. Sin olvidar, antes al contrario, resaltando el hecho incontrovertible, como apreciación de carácter general, de que las medidas impactan (golpean) con mayor fuerza e intensidad a las personas de menor formación y cualificación profesional; son ellas, ciertamente, las que llevan el mayor peso del crecimiento descontrolado del trabajo flexible, parcial y precario.

Para observar la alteración de la legislación laboral española en esta larga crisis económica que arranca en el año 2007 es necesario analizar las reformas acometidas entre los años 2010 a 2014. Para un observador imparcial, concluir que han sido técnicamente chapuceras parece obvio. Pero, peor aún, las reformas legislativas no han alterado un ápice la tendencia,

socialmente demoledora, de destrucción de empleo. El análisis deberá contemplar tres perspectivas: a) la referida a los mecanismos legales que hacen posible la adecuación por el empresario del número de trabajadores a las necesidades de producción y son: los retoques importantes en la regulación de las empresas de trabajo temporal (ETT); los supuestos legales de tipos contractuales de temporalidad y, finalmente, la regulación del trabajo a tiempo parcial; b) la que contrae su regulación a cómo fijar las condiciones de trabajo y a cómo alterarlas, lo que lleva a estudiar tanto las reformas en la negociación colectiva, y el mayor papel del contrato, como la vicisitud de modificación sustancial de las condiciones de trabajo; c) por último, la tercera de las vertientes, la que se refiere a los supuestos de suspensión o de extinción del contrato de trabajo por causas económicas que suponen la ruptura del equilibrio del contrato.

## **II. ADAPTAR EL NÚMERO DE TRABAJADORES A LAS NECESIDADES PRODUCTIVAS: LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL**

---

Las empresas de trabajo temporal son singularmente relevantes por lo que significan de instrumento flexible para dotar a las empresas del número necesario de trabajadores que en cada momento necesiten, con la formación profesional también precisa. Se denomina empresa de trabajo temporal aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa, la usuaria, con carácter temporal, trabajadores por aquella contratados (definición que contiene la Directiva 2008/104 y que es recogida en el art. 1 de la Ley 14/1994). Por su parte, el convenio de la OIT núm. 181 referido a las Agencias de Empleo Privadas, considera como tal también a aquella cuyos servicios consistan en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición una tercera persona, física o jurídica, empresa usuaria, que determine sus tareas y supervise su ejecución.

El objeto esencial de una empresa de trabajo temporal lo constituye, por consiguiente, la intermediación entre el trabajador que presta sus servicios y la empresa que los recibe: una evidente cesión de trabajadores, donde el cedente es la ETT y el cesionario la empresa denominada usuaria. Hay, de este modo, una relación no bilateral (empresario-trabajador) sino triangular (la ETT, el empresario de la empresa usuaria y el trabajador contratado por la ETT que prestará sus servicios en la empresa usuaria); de este modo, los trabajadores cedidos tendrán dos empresarios. De esta complicada relación jurídica, con los añadidos elementos de inseguridad que puede

generar, nace la prevención contra este tipo de empresa. Los más sobresalientes requisitos para su funcionamiento que a continuación se exponen, acreditan sobradamente el carácter e intensidad de la intervención administrativa. La necesaria autorización administrativa de las empresas de trabajo temporal dibuja un panorama regulador de amplia presencia de los poderes públicos, que se extiende a la regulación del contrato de puesta a disposición entre la empresa de trabajo temporal y la denominada empresa usuaria. La cesión de trabajadores es documentada en un contrato de naturaleza mercantil a celebrar entre la ETT y la empresa usuaria; el contrato se denomina “contrato de puesta a disposición” (arts. 6.1 LETT y 14 RD 4/1995) y como mínimo, contendrá información acerca de la identificación de la ETT (número y vigencia de la autorización) y de la empresa usuaria; constancia de la causa que justifica el contrato; la temporalidad de la contratación y su causa; el contenido de la prestación laboral; el lugar y horario de trabajo; riesgos profesionales del puesto de trabajo; duración del contrato y precio convenido entre la ETT y la usuaria.

No solo hay una enumeración positiva de los supuestos posibles de contratación (ya de por sí capaces de acoger la práctica totalidad de las reales necesidades temporales de más trabajadores que una empresa pueda tener) sino otra enumeración de carácter negativo. En cuatro supuestos las ETT no podrán celebrar contratos de puesta a disposición: para sustituir huelguistas de la usuaria; para realizar trabajos u ocupaciones especialmente peligrosas para la seguridad y salud en el trabajo cuando, en los doce meses anteriores, la usuaria haya amortizado los puestos de trabajo que pretendan cubrir y, finalmente, para ceder trabajadores a otras empresas de trabajo temporal. El contrato de puesta a disposición será el marco, el límite, dentro del que se mueva la cesión de personal (una o varias, diaria o intermitente). Sin contrato de puesta a disposición no hay cesión legítima de trabajadores, de tal suerte que, si llegado a su término continúa el trabajador cedido en la empresa usuaria, la relación laboral se convertirá en indefinida con tal empresario. El régimen jurídico de las relaciones del trabajador con la empresa de trabajo temporal y con la usuaria se nutre de expresos derechos y expresas obligaciones regulados en la LETT: los trabajadores cedidos a la empresa usuaria tienen derecho a que, durante el tiempo de la prestación en la misma, se les aplique las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratadas directamente por la usuaria para ese puesto de trabajo. Es este el punto clave de la regulación: el trabajador de la ETT debe percibir el mismo salario y realizar la misma jornada que el trabajador comparable en la empresa usuaria.

Como son dos los empresarios que tendrá el trabajador de la empresa temporal, dos son los poderes de dirección que sobre el mismo gravitan. El de la empresa usuaria se desplegará para determinar la actividad laboral del trabajador y para controlar su resultado (arts. 6.1 y 15.1 LETT); el límite de su poder de dirección será el propio contrato de puesta a disposición. Tampoco la construcción normativa desliga a la empresa usuaria de las posibles vicisitudes de esta triangular relación: responde subsidiariamente de las obligaciones salariales, incluida la indemnización por extinción, y de seguridad social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato de puesta a disposición. La empresa usuaria es también responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección del trabajador cedido en materia de seguridad y salud laboral y, en su caso, responde con el recargo de prestaciones de la seguridad social; la empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores de los contratos de puesta a disposición que suscriban así como entregarles copia básica del contrato de trabajo que le facilitará la ETT (art. 9 LETT).

### **1. La contratación temporal**

En la evolución histórica del ordenamiento laboral español siempre ha podido observarse la posibilidad de contratar por tiempo indefinido, por tiempo cierto, expreso o tácito, y para obra o servicio determinados. El vigente artículo 15 LET dispone que “el contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada”. No existe la presunción del carácter indefinido del contrato, lo que se inserta en el centro mismo del debate sobre la estabilidad en el empleo. La estabilidad guarda inequívoca relación con la duración y con la existencia o no de causas de justificación para proceder a la extinción del contrato. Nada importa la duración (temporal o indefinida) de un contrato si la posibilidad de extinción queda, sin soporte objetivo alguno, en manos del empresario. La situación actual es de desaparición de toda expresión presuntiva sobre el contrato indefinido y de libertad de las partes para contratar con carácter temporal o indefinido. Sin embargo, como la contratación temporal está sometida a unas reglas, legales o convencionales, su contravención supondrá la aparición del contrato por tiempo indefinido que se queda así como la referencia contractual, sin presunción alguna (arts. 15.2 y 3 LET).

La duración del contrato, desde la perspectiva de la estabilidad en el empleo, se concreta en dos modelos generales de contratación: por tiempo indefinido o temporal. El contrato indefinido es el común y el temporal solo cabe cuando las partes conciertan uno de los tipos legales de contrato de

tal naturaleza. La tipología de la contratación temporal puede ser a su vez también producto de otra opción legislativa: contratos temporales con fundamento en una expresa causa de temporalidad (contratos temporales causales) o contratos de duración determinada sin justificar la causa (contratos temporales no causales o coyunturales fundados en una decisión normativa de política de empleo). La evolución de la política legislativa en España ha sido cambiante en función de las diversas coyunturas económicas que, desde 1984 hasta la fecha, han incidido en el panorama jurídico laboral. Se pasó de poner el acento en la contratación temporal de carácter no causal (“contrato eventual de fomento del empleo”, Ley 32/1984) a establecer una contratación temporal de carácter exclusivamente causal, esto es, con causa cierta en el origen de la temporalidad (contratos de obra o servicio determinados, eventual por circunstancias de la producción, interino y formativos). Este cambio de tendencia se produjo, en especial, en las leyes 63 y 64/1997; la vigente regulación es la siguiente:

- Contrato común de trabajo por tiempo indefinido, recurso libre para la contratación y modelo contractual con fuerza atractiva para recoger aquellas situaciones contrarias a las normas (arts. 15.2, 3 y 5 LET). El contrato por tiempo indefinido ya no viene construido como la opción legal ni favorecido por una presunción de existencia. No obstante, la fuerza de atracción del contrato de trabajo común (a tiempo completo y con carácter indefinido) aún está revestida de una presunción *iuris et de iure* (contratación laboral temporal en fraude de ley y supuesto de encadenamiento abusivo de contratos temporales para un mismo puesto de trabajo, arts. 15.3 y 5 LET) y de otra *iuris tantum* (incumplimiento de algún requisito que si bien puede convertir al contrato temporal en indefinido deja la posibilidad al empresario de probar la temporalidad, art. 15.2 LET).
- Contratación temporal estructural (causal) a la que pertenecen las siguientes especies de contrato de trabajo (art. 15.1 LET): para la realización de obra o servicio determinado; para cubrir eventualidades derivadas de circunstancias de la producción y para promover la sustitución de trabajadores con contrato suspendido. Todas estas modalidades precisan, por su carácter causal, que existan en la realidad las circunstancias que justifican el carácter temporal de cada una de ellas, fijándose en especial criterios que eviten su uso abusivo.

La anomalía española, consecuencia de un número importante de concausas referidas a los complicados sistemas de extinción del contrato, radica, específicamente, en el abuso de los tres tipos de contratos temporales causales (obra o servicio determinado, eventual por circunstancias de la producción y de interinidad o sustitución). En el año 2013, estadísticamente se constata que, de los 14,7 millones de contratos celebrados, 13,5 millones fueron temporales en alguna de las tres formas señaladas y solo 1,4 millones fueron indefinidos. La lucha contra ese masivo fraude y su continuo encadenamiento ha resultado, hasta ahora, infructuosa.

- El contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores que es un contrato de trabajo común por tiempo indefinido con la exclusiva peculiaridad de su periodo de prueba y que lleva aparejado un sistema de incentivos fiscales y de seguridad social.
- Con carácter indefinido o con alguna de las modalidades temporales, el artículo 12 LET regula con flexibilidad la *contratación a tiempo parcial* y el *contrato de relevo*.
- Finalmente, y con similar consecuencias en la política de empleo, en especial para la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo, el artículo 11 LET regula los denominados contratos formativos que son dos, “contrato en prácticas” y “contrato para la formación y el aprendizaje”.

## 2. El contrato a tiempo parcial

Aparece originariamente en el Estatuto de los Trabajadores como modalidad que admite la reducción de jornada, preferentemente dentro del contrato de trabajo por tiempo indefinido. Trabajo a tiempo parcial y contrato indefinido eran, pues, dos categorías en estrecha conexión. Las reformas del Estatuto han permitido alterar los términos del juego de presunciones, señalándose expresamente que los contratos de trabajo a tiempo parcial pueden celebrarse por tiempo indefinido o por tiempo determinado, en los supuestos previstos en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores. Con esta redacción se posibilitó la utilización de la contratación parcial para todo tipo de contratos, con independencia de su carácter temporal o indefinido.

Caracteriza al contrato a tiempo parcial la prestación de servicios por parte del trabajador durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo “de un trabajador a tiempo completo comparable” que será aquel a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo con igual tipo de contrato y con trabajo idéntico o similar; de no existir el trabajador referente, la comparación se hará con la jornada a tiempo completo prevista en el convenio de aplicación o, en su defecto, con la jornada máxima legal (art. 12.1 LET). Hay, pues, un límite para considerar un contrato a tiempo parcial: que las horas contratadas sean inferiores a la jornada ordinaria de referencia; si son iguales, el contrato lo es por jornada completa. La contratación a tiempo parcial puede convenirse por tiempo indefinido o por alguna de las modalidades de duración determinada (art. 15 LET), lo que significa la posibilidad de utilizar todos los tipos de contratación temporal, excepto el del contrato para la formación (art. 12.2 LET). Cada una de aquellas modalidades podrá ser concertada a tiempo parcial, con solo los datos añadidos típicos del contrato a tiempo parcial, jornada reducida y remuneración proporcional. En todos los demás aspectos de su regulación (definición, duración, extinción), el supuesto de contratación temporal debe quedar inalterado.

La remuneración en el contrato a tiempo parcial será también proporcional a la establecida, legal (SMI) o convencional, para el trabajador de la misma categoría profesional que ocupe un puesto de trabajo a tiempo completo, teniendo en cuenta la duración de la jornada y la antigüedad del trabajador en la Empresa. La jornada diaria del trabajador podrá realizarse de forma continua o partida; en este último supuesto con solo una interrupción, salvo pacto en contrario en convenio colectivo (art. 12.4, b, LET). No podrán realizar los trabajadores a tiempo parcial horas extraordinarias, salvo para prevenir o reparar siniestros, arts. 12.4 y 35.3 LET). El límite del período de actividad del trabajador a tiempo parcial es, como se ha dicho, la jornada (comparable, convencional o legal) a tiempo completo. Sin embargo, en el modelo legal del contrato a tiempo parcial, el apartado 5 del artículo 12 LET dispone la posibilidad de ampliar la jornada reducida (tiempo parcial) con un pacto de horas complementarias, entendiéndose por tal aquellas que hayan sido acordadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial. La regulación de las horas complementarias está extensamente considerada en el artículo 12.5 LET con una mezcla de prescripciones de derecho necesario absoluto, indisponible, y una remisión a la negociación colectiva. Si las partes no dispusieran del margen de autonomía colectiva fijada en el precepto, este funciona supletoriamente.

El régimen legal de las horas complementarias, es el siguiente: a) el pacto de horas complementarias ha de ser expreso, por escrito, y de estricto carácter individual entre empresario y trabajador (no puede imponerse estas horas por convenio colectivo) y se podrá acordar en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo; b) solo podrá formalizarse este pacto con trabajadores cuyo contrato a tiempo parcial no sea inferior a diez horas semanales en cómputo anual; c) el número de horas complementarias no pueden exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias pactadas (los convenios colectivos podrán establecer otro porcentaje máximo, pero siempre moviéndose en la franja que va del 30 por 100 citado al 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas); d) la suma de las horas ordinarias y de la complementaria pactadas no podrá exceder del límite máximo legal del contrato a tiempo parcial, esto es, de la jornada ordinaria comparable; e) la distribución y forma de realizar las horas complementarias se ajustará a lo pactado en convenio o en el pacto individual. El trabajador deberá conocer con tres días de antelación, la fecha y horas de la realización de las horas complementarias (el convenio puede disponer un plazo inferior); f) las horas complementarias se retribuirán como ordinarias; g) el trabajador puede renunciar al pacto de horas complementarias con un preaviso de quince días y después de cumplir un año desde la celebración de aquel y si concurren circunstancias de responsabilidades familiares, necesidades formativas o incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial; h) si el empresario incumpliera alguna de las reglas que rigen el pacto de horas complementarias, el trabajador podrá negarse a la realización de horas complementarias, sin que ello “constituya conducta laboral sancionable”.

El Derecho Social Comunitario se ocupa del trabajo a tiempo parcial y la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997 (DOCE 20-1-1998), en síntesis, sostiene que : a) debe garantizarse la supresión de discriminación contra los trabajadores a tiempo parcial (por todas, STJCE 10-3-2005, asunto C-196/02; en la misma dirección antidiscriminatoria, SSTC 71 y 72/2013); b) trabajador a tiempo parcial será el asalariado que tenga una duración de trabajo inferior al de un trabajador a tiempo completo sobre la base semanal o anual y c) los Estados miembros deben eliminar los obstáculos de naturaleza jurídica o administrativa que limiten las posibilidades de trabajo a tiempo parcial. Por su parte, el Convenio 175 (1994) de la OIT (aún no ratificado por España) establece principios muy parecidos a los anteriores.

### III. LAS CONDICIONES DE TRABAJO, CÓMO FIJARLAS Y CÓMO CAMBIARLAS: DILEMA SIEMPRE PRESENTE

---

Los cambios, las alteraciones del contrato de trabajo a lo largo de su propio acontecer es algo inserto en la naturaleza misma de cualquier conjunto de relaciones obligacionales que no se agoten en un solo acto. El contrato de trabajo tiene vocación de perdurabilidad y, por definición, genera relaciones jurídicas complejas: prestar trabajo bajo el poder de dirección del empresario y recibir de este el salario no es algo que se fije o realice de una sola vez.

Son, de este modo, dos los momentos en que han de estudiarse los elementos que conforman de manera esencial el objeto del contrato. Cuando nace el contrato (expresamente o por incorporación a la empresa) es preciso pactar qué trabajo va a realizar el trabajador (clasificación profesional), dónde va a realizarlo (movilidad geográfica), durante qué tiempo prestará ese trabajo (jornada y horario) y, finalmente, qué salario percibirá (determinación y liquidación). Estos extremos, elementos nucleares del objeto, han de ser acordados individual o colectivamente. Mejor aún, por convenio colectivo se fijarán, en situaciones normales, tales condiciones de trabajo en las que el contrato individual de trabajo podrá intervenir en el margen de actuación que le otorgue la autonomía colectiva. La cristalización de la certeza de en qué condiciones va a desarrollarse el contrato de trabajo se produce en el momento de fijar las condiciones de trabajo. Hay, sin embargo, otro momento en que, por necesidades del ciclo productivo o por acuerdo, las condiciones de trabajo pueden cambiar.

En efecto, las alteraciones posibles del contrato de trabajo hacen referencia a una parte del elemental ciclo de todo conjunto de obligaciones que se constituyen, desarrollan y extinguen: se concretan en los cambios que puedan afectar al desarrollo del contrato. Las fases que pueden observarse en el acontecer de un contrato, englobadas todas ellas en la expresión vicisitudes de la relación obligatoria, deben ser acotadas a las modificaciones en el sujeto y en la prestación de trabajo que, con perfiles autónomos, explican con unidad fenómenos relevantes del cambio y dotan de coherencia jurídica a las alteraciones que puedan producirse en el contrato de trabajo. Serán, desde luego, modificaciones fundamentales en el equilibrio de las contraprestaciones, dejando ahora a un lado aquellos cambios que, en uso del poder de dirección, puede el empresario introducir unilateralmente. Se trata, pues, de modificaciones que producen efectos novatorios de tal suerte que las relaciones jurídicas afectadas (desde luego no necesariamente todo el contrato) son sustituidas por otras. Afectarán al sujeto del contrato o a elementos

del objeto, sustanciales en la vida de la relación laboral tales como qué trabajo realizar, en qué horario o jornada o qué salario percibir. Las vicisitudes de la relación jurídico-laboral están reguladas legalmente para conseguir el objetivo de la mayor seguridad en el mantenimiento del mismo contrato.

### **1. Modificaciones en el momento colectivo de fijar condiciones de trabajo: actuaciones legislativas sobre la negociación colectiva**

El legislador de la reforma laboral de 2012 opta, claramente, por dar prioridad a los convenios de empresa y lo hace, incluso, permitiendo, por mandato legal, que se alteren disposiciones colectivas acordadas en convenios sectoriales. A esta postura se denomina “prioridad aplicativa de los convenios de empresa”. Además, regula, de forma abrupta y alejándose de lo que es habitual en el entorno europeo, las consecuencias de que llegue el término de vigencia de un convenio sin que las partes renueven, alteren o complementen el convenio vencido. A esta segunda cuestión se denomina, “régimen de ultractividad de los convenios”.

Así, en primer lugar, supuestos de prioridad aplicativa: el apartado 2 del artículo 84 LET regula una excepción al régimen general de concurrencia que, en verdad, se convierte en un principio básico para entender la actual estructura de la negociación colectiva en España. En efecto, si en el ámbito de una empresa, grupo de empresas o pluralidad de empresas identificadas y vinculadas organizativamente, los legitimados para convenir, y en cualquier momento de la vigencia del convenio colectivo de ámbito superior, regulan determinadas materias, tal acuerdo prevalece sobre el otro alcanzado en ámbito superior al de la referida unidad. La norma es de derecho necesario absoluto, por lo que, en determinadas materias, la prioridad aplicativa del convenio de empresa (grupo de empresas o empresas en red vinculadas) no admite la intromisión de convenios colectivos sectoriales de cualquier ámbito territorial (estatal, de Comunidad Autónoma, provincial). Tal prioridad aplicativa se contrae, exclusivamente, a las siguientes materias pactadas en el ámbito empresarial: la cuantía del salario base y de los complementos salariales; el abono o compensación de las horas extraordinarias; el horario, la distribución del tiempo de trabajo, el trabajo a turnos y la planificación de las vacaciones; la adaptación del sistema de clasificación profesional; la adaptación de las modalidades de contratación, en los términos en que lo permita la LET; las medidas para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral. Y, finalmente, una disposición genérica: cuántas otras materias le atribuyen al ámbito de la empresa los acuerdos marco del artículo 83.2 LET. Como podrá observarse, la determinación de las condiciones de trabajo de

más sobresaliente naturaleza quedan referidas a la negociación en el ámbito de la empresa, con menoscabo de la negociación sectorial y, de esta forma, radicándola allí donde las estructuras sindicales pueden ser más débiles.

La segunda de las cuestiones, el régimen de ultractividad de los convenios hace referencia a la regulación del ámbito temporal del convenio colectivo.

Las partes gozan de entera libertad para fijar el ámbito temporal de un convenio. Pueden fijar el término inicial de su vigencia (“el convenio entrará en vigor en la fecha en que acuerden las partes”, art. 90.4 LET; si no dijera nada, a partir de su publicación) y fijarán también el término final (art. 86.1 LET, “pudiendo eventualmente pactarse distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio”). Las partes pueden fijar el momento temporal de la vigencia y, aún más, determinar la eficacia retroactiva de todo o alguna parte del convenio (la eficacia de un convenio se extiende a todos los trabajadores que han prestado servicios en alguna porción del ámbito estipulado, aunque a la firma del convenio se hubiera ya extinguido su contrato, SSTS 23111992, A. 8828 y 31-10-2005, A. 8177). En razón a la libertad de fijación del ámbito temporal la vigencia puede articularse en dos momentos, uno para todo el convenio y otro para la necesaria revisión de parte del contenido a la mitad del espacio temporal acordado. Aún más, durante la vigencia de un convenio, los legitimados, lo hayan o no previamente pactado, podrán negociar su revisión en cualquier momento (art. 86.1 LET).

Cuando llega el término final, las partes (exactamente, los legitimados que pueden ser más que los firmantes, STC 48/1991) pueden tomar dos actitudes: denunciar o no el convenio colectivo. Si no hay denuncia expresa el convenio se prorrogará de año en año, salvo que las partes hayan convenido una mayor o menor duración de la prórroga (art. 86.2 LET). Solo al término de cada periodo de prórroga podrá efectuarse válidamente la denuncia. Las partes pueden denunciar el convenio, lo que significa, en verdad, la apertura de un periodo de negociaciones para sustituir por otro al que ha llegado a su fin. De ahí la enorme importancia de pactar con claridad y cumplir expresamente “la forma y condiciones de denuncia del convenio así como el plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia” (art. 85.3, d, LET, contenido mínimo del convenio).

Sin embargo, la vigencia de lo pactado puede no acabar en la fecha prevista para su finalización. El posterior despliegue de la eficacia del convenio se contempla en dos momentos diferentes: durante el tiempo que dura la

negociación para alcanzar otro convenio colectivo (“durante la negociación para la renovación de un convenio, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia”, art. 86.3 LET) y durante el desarrollo de la vigencia del siguiente convenio (sucesión de convenios). La primera de las cuestiones se refiere a la denominada ultractividad del convenio; esto es, a la permanencia del contenido durante el tiempo que dura la negociación; o sea, al espacio temporal que medie entre la denuncia y el nuevo convenio. La solución legislativa que se contiene en el artículo 86.3 LET es la siguiente: a) durante las negociaciones se mantendrá en vigor todo el convenio, salvo que en el propio convenio hubiera establecido lo contrario; no mantendrá su vigencia por así ordenarlo el precepto “las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga”; b) las partes pueden, entre tanto, negociar y llegar incluso a acuerdos parciales, por el tiempo que juzguen oportuno, sobre alguno o algunos de los contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en que se desarrolla la actividad en el sector o empresa; c) si el acuerdo tarda en alcanzarse las partes pueden someter las discrepancias a un arbitraje (el recurso al arbitraje, obligatorio o voluntario, puede estar previamente pactado en acuerdos interprofesionales; en defecto de pactos, el arbitraje se entenderá obligatorio); d) si transcurrido un año desde la denuncia del convenio, negociando de buena fe y sin acordar uno nuevo o haberse dictado un laudo arbitral, el convenio denunciado perderá vigencia “salvo pacto en contrario” (pacto que puede estar contenido en el propio convenio denunciado, SAN 23-7-2013, A. 1140). Perdida la vigencia del convenio denunciado se aplicará, “si lo hubiera, el convenio de ámbito superior que fuera de aplicación” (art. 86.3 LET). De no existir tal tipo de convenio, surge, por la deficiente redacción de la norma, la necesidad imperativa de pactar, individual o colectivamente, sobre, al menos, clasificación profesional, salario y jornada (arts. 22.1 y 4; 26.3 y 34.1 LET). Lo que resulta de todo punto inaceptable es llegar a la conclusión de que, perdida la vigencia del convenio, las condiciones básicas de qué trabajo, qué jornada o qué salario quedan a la libre voluntad unilateral del empresario. Lo que realmente significa la deficiente norma que regula la ultractividad es que el convenio puede ser, ciertamente, derogado por pacto, individual o colectivo. Será el empresario la parte más fuerte en el contrato, pero no será su exclusiva voluntad la fuente reguladora de las condiciones de trabajo.

## 2. Modificación de las condiciones de trabajo

El artículo 41 LET realiza una cuádruple operación que tiende a facilitar la modificación y eventualmente a servir de control a la intervención

novatoria del empresario: a) enumera qué ha de entenderse por modificación sustancial; b) establece cuáles son las causas de justificación que permiten modificar sustancialmente las condiciones de trabajo; c) regula los tipos de modificaciones sustanciales, dividiéndolas en individuales y colectivas; d) establece procedimientos y controles sobre la decisión empresarial modificativa, según sea esta del tipo individual o colectivo.

- Qué condiciones de trabajo pueden ser modificadas sustancialmente. Los supuestos de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo están enumerados en el art. 41.1 LET como lista abierta (“entre otras”; STS 26-4-2006, A. 3105): jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial y sistema de trabajo y rendimiento, y de funciones cuando excedan los límites que para la movilidad funcional regula el artículo 39 LET. Esta lista legal es, por ambigua, amplia y meramente ejemplificativa (STS 6-10-2008, A. 7368). Se refiere a condiciones que, alteradas sustancialmente, suponen una transformación de aspectos básicos de la relación laboral, pasando a ser otras distintas de modo notorio (SSTS 9-4-2001, A. 5112 y 27-6-2005, A. 7325). La jurisprudencia, por su parte, interpreta que la calificación de la modificación como sustancial o accidental debe tener en cuenta “la entidad del cambio, el nivel de perjuicio o el sacrificio que la alteración supone” (STS 22-9-2003, A. 7308).

El propio concepto “modificación sustancial” lleva inherente un límite: la alteración será importante, notoria, sustancial, pero no podrá originar –en términos económicos o de la propia prestación de trabajo– otra relación obligacional distinta. En este caso, la modificación no sería sustancial sino claramente extintiva y, de este modo, se entra en otra vicisitud del contrato, su extinción (ejemplo, la conversión unilateral del empresario de un contrato a tiempo completo a parcial no es una modificación sino una extinción contractual, art. 12. 4, e, LET, o un acuerdo libre de voluntades, STS 11-4-2005, A. 4060).

- Cuáles son las causas que justifican las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo. No es posible al empresario proceder a modificar sustancialmente determinadas condiciones de trabajo sin una justificación previa, lo que supone la

existencia de causas legalmente enumeradas: probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción relacionadas, en el caso de las modificaciones, con la competitividad, productividad u organización técnica del trabajo en la empresa.

La enumeración de las causas se repite cuando el legislador exige justificación para el traslado y desplazamiento de trabajadores (art. 40.1 y 4 LET), para la suspensión del contrato o reducción de jornada (45.1, j, y 47) para el despido colectivo (49.1, i, y 51.1 LET) y para el despido objetivo (art. 52, c, LET). Las causas de justificación parecen, en esencia, las mismas, pero la apariencia cae cuando se interpreta cada grupo de artículos. No solo su exigencia es más estricta en unos casos, suspensión y extinción, que en otros, modificaciones sustanciales y movilidad geográfica, sino que, en los supuestos más traumáticos, el legislador concreta qué se entiende por causa económica y construye una realidad referida a la situación de crisis económica de la empresa (la reducción de ingresos es causa suficiente SAN 28-5-2012, AS. 1050). En las modificaciones sustanciales, el legislador apela a que las causas que las justifiquen guarden relación “con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa” (en la movilidad geográfica, aún añade otra causa, el aumento o disminución de contrataciones en determinado centro de trabajo). La diferencia, pues, que el legislador introduce entre las causas justificativas para producir modificaciones sustanciales y las que establece para extinguir o suspender contratos encierra elementos comunes que giran en torno a la proporcionalidad, relación entre la medida y la viabilidad empresarial, pero también una radical diferencia: las causas que motivan las modificaciones sustanciales (y la movilidad geográfica) se relacionan con la adaptación de la empresa a nuevos retos; las causas que justifican los despidos (y las suspensiones o reducciones de jornada) son reacciones ante situaciones de crisis en la empresa. En todo caso, las causas alegadas han de acreditarse “respecto a los trabajadores afectados” (art. 138.7 LJS).

- Tipos de condiciones sustanciales de trabajo: individuales o colectivas. Las modificaciones sustanciales se califican de individuales o colectivas en razón al número de trabajadores afecta-

dos y no en función del origen de las condiciones a alterar. Las modificaciones pueden estar referidas a condiciones de trabajo del siguiente origen: a) las que disfruten los trabajadores por un reconocimiento personal, ya en el propio contrato de trabajo ya por decisión unilateral del empresario (condición más beneficiosa de origen contractual, STS 6-5-1996, A. 4709; cfr. 151); b) condiciones reconocidas a los trabajadores por convenio colectivo firmado conforme a las prescripciones del título III LET; c) condiciones que nazcan de pactos colectivos de naturaleza diferente a los anteriores (extraestatutarios, pactos informales) o, simplemente, decisión unilateral del empresario “de efectos colectivos” (a todos o a un grupo de trabajadores de manera uniforme, STS 16-6-2005, A. 7323).

Sea cual fuere el origen de la condición, la modificación puede tener naturaleza individual o colectiva en razón exclusiva al número de trabajadores afectados. Así, será de carácter colectivo la modificación que, en un periodo de noventa días, afecte al menos a diez trabajadores en empresas que ocupen menos de cien trabajadores; el diez por ciento de trabajadores en aquellas empresas que ocupen entre cien y trescientos; y, finalmente, más de treinta en la empresa de más de trescientos trabajadores. Será modificación individual la que en el periodo de referencia de noventa días, no alcance los umbrales descritos (art. 41.2 LET). La empresa que pretenda eludirlos, modificando condiciones sustanciales en periodos sucesivos de noventa días sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal conducta, incurrirá en fraude de ley y las modificaciones se considerarán nulas y sin efecto. Se obtiene, pues, la condición de modificación colectiva exclusivamente en razón al impacto numérico de la decisión.

- Procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo de tipo individual. La modificación pretendida (cualesquiera de las enumeradas como sustanciales) deberá ser notificada al trabajador afectado y a sus representantes legales con un mínimo de quince días de antelación a la fecha de su efectividad (art. 41.3 LET). La decisión unilateral del empresario no precisa de intentos de acuerdo con la representación unitaria de los trabajadores y es inmediatamente ejecutiva. Su control es judicial y por la vía impugnatoria del artículo 138 LJS. Podrá concluirse

que establecer la diferencia entre modificaciones individuales y colectivas con fundamento en el número de trabajadores afectados y no del origen de la condición de trabajo a modificar es una decisión del legislador de enorme importancia: por debajo del umbral, si el empresario considera que tiene causa de justificación, puede modificar unilateralmente cualquier condición sustancial de cualquier origen, menos las que provengan de un convenio colectivo firmado conforme a lo regulado en el título III LET. Podrá, de este modo, el empresario, si tiene causa, disminuir la cuantía salarial que nazca de fuente diferente (pacto colectivo o contrato) al convenio estatutario.

- Procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo. El empresario, partiendo de la existencia de causa de justificación, debe abrir un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores de duración no superior a quince días (una única comisión negociadora de un máximo de trece miembros por cada parte). La negociación versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados y las partes deben negociar de buena fe “con vistas a la consecución de un acuerdo” (art. 41.4 LET). El acuerdo requiere la conformidad de la mayoría del comité o comités de empresa, de los delegados de personal o de las representaciones sindicales (secciones sindicales), si las hubiere, que, en su conjunto, represente a la mayoría de la representación unitaria<sup>(2)</sup>. Si se alcanza acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas y solo podrá ser impugnado por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. El artículo 85.1 LET dispone, como posibilidad de los negociadores, que puedan articularse en los convenios colectivos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consultas previstos en los artículos 40 (movilidad geográfica), 41 (modificación sustancial de condiciones), 47 (suspensión por

---

(2) Si el procedimiento afecta a un único centro y hay ausencia de representación, los trabajadores podrán atribuirle a una comisión de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de miembros designada, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio de aplicación (art. 41.4 LET).

causas económicas) y 51 (extinción por causas igualmente relacionadas con la viabilidad de la empresa) LET. Aún más, si no existiera disposición en el convenio aplicable que regule estos sistemas de solución extrajudicial de conflictos, las partes pueden incluso recurrir al órgano o procedimiento de solución de conflictos regulados en un acuerdo interprofesional o en uno sobre materias concretas, ambos en el ámbito territorial de referencia (disp. adicional decimotercera LET).

Si terminado el periodo de consultas no se alcanza acuerdo, podrá el empresario unilateralmente establecer la modificación pretendida que surtirá efectos en el plazo siete días siguientes a su notificación (sin periodo de consultas, la decisión empresarial es nula, STS 5-6-2009, A. 5009). Es posible, además, que en la negociación colectiva se establezcan procedimientos de modificación de condiciones colectivas distintos de los regulados en el artículo 41 LET (STS 7-3-2003, A. 4499).

- Procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo reconocidas en convenio colectivo regulado en el Título III del Estatuto. Las modificaciones de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo del Título III LET, y referidas a jornada, horario turnos, remuneración o funciones, podrán lograrse a través del mecanismo de inaplicación de lo pactado si concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y se cumple con el procedimiento establecido ya con un acuerdo modificativo (“acuerdo de inaplicación”) ya, en caso de desacuerdo, sometiendo la controversia al laudo de un árbitro imparcial (art. 82.3 LET).

#### **IV. LA DISMINUCIÓN TRAUMÁTICA TEMPORAL DEL NÚMERO DE TRABAJADORES: SUSPENSIÓN DEL CONTRATO O REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS**

---

La suspensión o reducción de jornada requiere la existencia de un hecho obstativo: la excesiva onerosidad que nace de motivos económicos. La suspensión o reducción de jornada por causas económicas precisa de la apertura de un periodo de consultas con la representación de los trabajadores y, al final, el acuerdo o la decisión unilateral del empresario. Los artículos 45.1, j y

47.1 LET disponen que el empresario podrá suspender el contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (estos preceptos están reglamentariamente desarrollados por el Real Decreto 801/2011). Las causas son las mismas que las reseñadas para la movilidad geográfica (art. 40 LET), para las modificaciones de condiciones (art. 41 LET), para el despido colectivo o para el objetivo (arts. 51 y 52 LET) pero varía la intensidad de sus consecuencias en razón a la afección a la propia empresa. De ahí que el mayor desarrollo de las causas lo formula el legislador en el artículo 51 LET (despido colectivo). El precepto es una especie de paradigma de cada una de las causas de contenido económico y, de este modo, actúa como referencia. A partir de esta constatación, la interpretación de las causas, será proporcional a lo que pretenda el empresario: desde el caso límite de verse abocado a despedir trabajadores, a la necesidad de cambiar condiciones de trabajo, efectuar movilidad geográfica o recurrir a la suspensión (o reducción de jornada), hay camino de suficiente recorrido para relacionar proporcionalmente la causa de justificación con la medida que se pretende. En la causa económica de disminución de ingresos para suspender o reducir jornada, el periodo de referencia se reduce a dos trimestres consecutivos en lugar de tres y para la movilidad geográfica “lo económico” no es una crisis sino la necesidad de acomodarse la empresa a una situación sobrevenida de competitividad o productividad.

La decisión es unilateral del empresario pero revestida de una determinada formalidad: el procedimiento será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y el número de los afectados (art. 47.1 LET). El empresario deberá abrir un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores por plazo no superior a quince días. La comunicación empresarial de la apertura del periodo de consultas deberá ir acompañada de una memoria con documentación acreditativa de la causa de suspensión o reducción de jornada.

La negociación versará sobre la existencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, su afección a la empresa y las medidas de suspensión de contratos pretendida por el empresario. Al tiempo, el empresario comunicará a la autoridad laboral la apertura del periodo de consultas y esta dará cuenta a la entidad gestora de la prestación por desempleo. La autoridad laboral advertirá al empresario sobre insuficiencias que observe en el escrito de comunicación inicial. También solicitará informe de la Inspección de Trabajo acerca del contenido de la comunicación empresarial y de la marcha del periodo de consultas. Si la negociación emprendida

termina en acuerdo, se presumirá la existencia de las causas justificativas y solo podrá impugnarse por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. Haya o no acuerdo, el empresario notificará individualmente a los trabajadores afectados y a la autoridad laboral el acuerdo alcanzado o, caso de desacuerdo, la decisión unilateral del empresario tomada sobre la suspensión de contratos (afectados y duración)<sup>(3)</sup>.

El artículo 47.2 LET contempla la peculiar medida de suspensión que, fundada en las mismas causas y por acuerdo o, caso de desacuerdo, por decisión unilateral, consiste en reducir de manera temporal la jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el periodo de reducción no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor. La reducción de la jornada, como medida de superación de la crisis económica de la empresa, da lugar a colocar al trabajador en situación legal de desempleo parcial y, en consecuencia, con derecho a una prestación económica. La suspensión y la reducción de jornadas suponen para los trabajadores estar en situación legal de desempleo, para el empresario no abonar salarios y mantener una bonificación en cuotas a la seguridad social (arts. 15 y 16 Ley 3/2012). Las medidas de suspensión o reducción de jornada no dan derecho a indemnización alguna a favor de los trabajadores. En los casos de suspensiones o reducciones de jornada por causas económicas, el empresario promoverá acciones formativas vinculadas a la actividad de los trabajadores afectados para aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad (art. 47.4 LET).

### 1. Extinción por crisis de la empresa

El artículo 49 LET regula la posibilidad de extinguir los contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se legitima así y se mantiene con rasgos propios la extinción colectiva de contratos nacida de la imposibilidad de continuar la actividad o de la necesidad de disminuir el número de trabajadores. Se caracterizan, sin duda, estos despidos colectivos por fundarse en motivos “no inherentes a la persona de los trabajadores” (art. 1, a, Directiva 98/59/CE) y de base económica: es preciso ajustar el número de trabajadores a los efectos derivados de las causas económicas, técnicas o de producción sobrevenidas. Son, pues, despidos colectivos

---

(3) Contra esta decisión el trabajador puede recurrir ante la jurisdicción de lo social por la modalidad procesal del artículo 138 LJS. La sentencia declarará la medida justificada o injustificada. Si el número de trabajadores afectados es igual o superior a los umbrales del art. 51.1 LET, y sin perjuicio de la acción individual, los legitimados podrán formular demanda de conflicto colectivo (art. 47.1 LET y 153 LJS).

de fundamento económico que afectarán a todo o parte de la plantilla de la empresa.

La regulación del despido colectivo, la fijación de su concepto y causas, encierra enormes dificultades. El legislador, con la reforma de hondo calado efectuada por la Ley 3/2012, decidió la desaparición de la autorización administrativa para la extinción colectiva (expedientes administrativos de regulación de empleo). La actual regulación (en esencia, transpone la Directiva 75/129; sobre la definición de despido colectivo, SSTJCE, 16-10-2003, asunto 33/02 y 12-10-2004, asunto 52/02) abre, sobre un mismo soporte de base económica o técnica, dos sistemas: el despido colectivo del artículo 51 LET y el despido objetivo del apartado c del artículo 52 LET. Ambos se diferencian en el número de trabajadores afectados y, marcadamente, en la existencia o inexistencia de la obligación de negociar los despidos con los representantes de los trabajadores. Los dos son, finalmente, decisiones unilaterales del empresario con posterior control jurisdiccional.

Las causas significan una onerosidad sobrevenida que hace razonable, que justifica, no continuar el proceso productivo o continuarlo con un menor número de trabajadores y tienen, por lo demás, un evidente fundamento objetivo “como cauce para ajustar el volumen de empleo a los cambios técnico-organizativos operados en las empresas” (exposición de motivos de la Ley 3/2012). Así, causas económicas se reputarán existentes cuando de los resultados de la empresa (no de un centro) se desprenda una situación económica negativa “tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas”. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si “durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior”. El legislador intenta objetivar el concepto de causa económica y coloca en el empresario el deber de probar la existencia de los hechos causantes de la situación económica y acreditarlo bien refiriéndose, en general, “a la situación económica negativa” o, en términos concretos, a una realidad “persistente” (disminuir los ingresos o ventas durante tres trimestres consecutivos). La existencia de la causa es, en sí misma, la razonabilidad exigida para extinguir contratos: si la causa económica existe, el empresario puede adaptar el volumen de empleo de su empresa. Las causas técnicas aparecen cuando se produzcan cambios en los medios o instrumentos de producción; las organizativas, cuando las alteraciones afecten a sistemas y métodos de trabajo (la externalización, SAN 15-7-2013, A. 2641) y, finalmente,

las de producción cuando afecten a la demanda de los bienes o servicios que la empresa coloca en el mercado (pueden estas dos últimas causas referirse a un concreto centro de trabajo).

Las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción suponen una situación de crisis en la empresa, a la que no es ajena el Sector Público. Esta realidad exige una regulación específica que la admita y, al tiempo, adapte las causas descritas a las estructuras y fines públicos. La disposición adicional vigésima LET establece con claridad que los despidos colectivos en el Sector Público y con referencia a los trabajadores asalariados que presten servicios a empleadores incluidos en él, se efectuarán conforme a los artículos 51, 52, c, y 53 LET. Desde la perspectiva del principio de estabilidad presupuestaria regulado en el artículo 135 CE, la disposición adicional vigésima LET adapta las causas, cuya presencia constituye crisis en una empresa, a la realidad de los entes dotados de un presupuesto público. De tal forma que, dándose las causas los entes públicos pueden despedir colectivamente a sus trabajadores.

En todo caso, si las causas se dan, el empresario pondrá en marcha un complicado procedimiento de consultas con los representantes de los trabajadores, con cierta tutela de la autoridad laboral. El periodo de consulta busca dos objetivos insoslayables: dotar a la representación sindical de la información, adecuada y veraz, sobre las causas que se alegan y poner en marcha una negociación de buena fe por ambas partes que busque el acuerdo que solucione o mejore la situación crítica o la posición competitiva de la empresa. Terminado el periodo de consulta, el acuerdo alcanzado será comunicado a la autoridad laboral y a los trabajadores afectados. En caso de desacuerdo, la decisión unilateral del empresario será la que, fundada en las causas que argumentó en el periodo de consultas, produzca los despidos colectivos. En ambos casos, el empresario deberá poner a disposición de cada trabajador afectado la indemnización que le corresponde, de veinte días por año de servicio y con un máximo de doce mensualidades. El acuerdo o la decisión unilateral pueden ser revisados en vía jurisdiccional, a través de distintas modalidades procesales que se diferencian por la legitimación activa: los representantes sindicales; el propio trabajador afectado; la autoridad laboral o, incluso, a través de una acción meramente declarativa, el propio empresario.