

INFORMES SOBRE CUESTIONES DE INTERES PARA LAS EMPRESAS

DERECHOS Y DEBERES DEL TRABAJADOR

LOS COMERCIALES DE SU EMPRESA COBRAN UNA COMISION POR CADA VENTA QUE EFECTUAN. SI USTED QUIERE DEJAR DE PAGAR ESA VARIABLE A UNO DE SUS EMPLEADOS, ¿ COMO PUEDE HACERLO SIN INICIAR UNA MODIFICACION SUSTANCIAL ?

Comisiones: Su empresa tiene cinco trabajadores. Si uno de ellos se esfuerza menos que sus compañeros pero devenga el mismo bonus ¿ puede quitarle trabajo para evitar que cobre comisiones ? ¿ puede reducir sus clientes o modificar su ruta de trabajo ?

FALTA DE OCUPACION.

Efectiva: Si lo primero que ha pensado ha sido en eliminar o reducir sus funciones asignadas a su trabajador, vaya con cuidado. Como empresario, usted está obligado a dar trabajo a sus empleados. La propia normativa laboral reconoce como un derecho de los trabajadores el tener una ocupación efectiva.

INCUMPLIMIENTO: Si incumple este derecho de forma grave, su empleado podrá solicitar la rescisión de su contrato de trabajo con derecho a cobrar la indemnización prevista para los despidos improcedentes. En concreto:

- **Tiempo.-** Se producirá una falta de ocupación efectiva grave si se le quita sus tareas de forma continuada y persistente en el tiempo. En cambio, si solo reduce su carga de trabajo esporádicamente durante tres o cuatro meses alternos y no deja de cobrar el sueldo, el comportamiento de la empresa no será grave y el trabajador no podrá solicitar el cese.
- **Efectiva.-** Además, la falta de ocupación debe ser sustancial (por ejemplo, si dentro de una jornada de ocho horas su empleado solo presta sus servicios durante 20 ó 30 minutos). Pero si le reduce las tareas porque la

carga de trabajo también ha descendido y dicha reducción se reparte entre toda la plantilla, no estará incurriendo en una falta de ocupación.

En definitiva, si su departamento comercial sigue recibiendo pedidos, pero aún así, usted deriva todas o la mayoría de las tareas de un comercial al resto de sus compañeros, sin asignarle nuevas funciones, el afectado podrá solicitar el cese indemnizado (siempre que la situación se alargue, por ejemplo, cinco ó seis meses seguidos)

ALTERNATIVAS VALIDAS:

REORGANIZACION: Si lo que pretende es reducir el importe del bonus y premiar al resto de los trabajadores que sí están implicados con el proyecto de la empresa, haga lo siguiente:

- **Reorganice las rutas de sus comerciales y asigne aquellas más productivas a los trabajadores de su confianza.**
- **O reparta los clientes de modo que los que más comisiones generen se los queden esos trabajadores a los que quiera premiar.**

MODIFICACION: A la hora de tomar medidas indicadas, siga criterios objetivos. Por ejemplo asegúrese de que todos los comerciales cubren un número de kilómetros, un volumen de clientela, o un nivel estimado de ventas equivalente. El comercial no podrá reclamar que se le discrimina o que se produce una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo baja unas premisas parecidas a las anteriores.

Tampoco le podrá demandar por acoso laboral, ya que no se estará ejerciendo una violencia psicológica contra su persona. Además, ante una posible reclamación, usted podrá acreditar que ha seguido unos criterios objetivos. Por tanto, si el trabajador devenga menos comisiones, podrá entenderse que es el único responsable.