

La reforma laboral Capítulo a Capítulo. Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo. Capítulo III

Fecha 26.02.2012

El Capítulo III del Real Decreto-ley 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Contempla las siguientes medidas para favorecer la flexibilidad interna de las empresas como alternativa a la destrucción de empleo.

- Sistema de clasificación profesional
- Tiempo de trabajo
- Movilidad funcional
- Movilidad geográfica
- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo
- Suspensión de contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o derivadas de fuerza mayor. Así como medidas de apoyo. Reposición del derecho a la prestación por desempleo
- Negociación colectiva

1.- Sistema de clasificación profesional

Objetivo establecer un sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unilateralmente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones etc.

En el plazo de un año los convenios colectivos en vigor deberán adaptar sus sistema de clasificación profesional al nuevo marco jurídico.

2.- Tiempo de trabajo

Se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, en defecto de pacto en contrario, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 5% de la jornada de trabajo.

3.- Movilidad funcional.

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario debe comunicar su decisión y las razones de ésta a los R.L.T.

En caso de realizar funciones superiores en un periodo de 6 meses en 12 o de 8 en 24, el trabajador podrá reclamar el ascenso.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

4.- Movilidad geográfica

Elemento fundamental, el cambio de centro de trabajo debe implicar cambio de residencia y debe estar basado en razones económicas, técnicas, organizativas, o de producción que lo justifique.

La decisión empresarial debe ser notificada al trabajador y a los R.L.T. con una antelación de 30 días a la fecha de efectividad.

El trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado (percibiendo la compensación que corresponda) o a la extinción del contrato con una indemnización de 20 días.

Si el trabajador si no extingue su relación laboral, puede impugnar la decisión empresarial de traslado.

Si estamos ante un traslado colectivo, deberá existir un período de consultas con los R.L.T. de una duración no superior a 15 días.

La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.

En los supuestos de no existencia de R.L.T. se debe establecer una comisión de 3 trabajadores de entre los afectados..

En este supuesto se puede impugnar la decisión empresarial en la vía de Conflicto Colectivo

5.- Modificación sustancial de condiciones de trabajo

La empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Se considera que hay modificación sustancial de las condiciones de trabajo cuando afecten a materias tales como:

- a) Jornada de trabajo
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo
- c) Régimen de trabajo a turnos
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial
- e) Sistemas de trabajo y rendimiento.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en:

- El contrato de trabajo
- En acuerdos o pactos colectivos
- O por decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

Francisco Laso Noya

Son colectivas cuando afectan:

- 10 trabajadores en empresas de menos de 100
- 10% trabajadores en empresas entre 100 y 300
- 30 trabajadores en empresas de más de 300

Son individuales, cuando no alcanzan los umbrales mencionados anteriormente

Procedimiento:

a) Individual:

- Se notifica con 15 días de antelación
- Puede extinguir la relación laboral 20 días de indemnización
- Puede impugnar la decisión empresarial vía judicial, sentencia establecerá si es o no ajustada a derecho la decisión empresarial

b) Colectiva:

- Período de consultas no superior a 15 días
- Si no hay R.L.T. se designa una comisión de entre los afectados
- 5 días para la designación
- Se puede acordar sustituir periodo de consultas por un arbitraje
- La decisión empresarial se notificará por la empresa en caso de no acuerdo y surtirá efectos en el plazo de 7 días a la notificación
- Se podrá interponer conflicto colectivo

6.- Suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativa o de producción o derivadas de fuerza mayor. Así como medidas de apoyo. Reposición del derecho a la prestación por desempleo

Definición de la suspensión, El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

El procedimiento, será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión.

- Se inicia mediante comunicación a la autoridad laboral y la apertura simultánea de un período de consultas con los R.L.T. o comisión en caso de inexistencia de R.L.T. la duración no deberá ser superior a 15 días.
- La Autoridad laboral da traslado de la comunicación a la entidad gestora de las prestaciones y recaba informa preceptivo de la Inspección de Trabajo (15 días)
- Si hay acuerdo solo se podrá impugnar por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho
- Si no hay acuerdo, finalizado el período de consultas el empresario notificará a los afectados y a los RLT y a la autoridad laboral su decisión de suspensión de los contratos de trabajo
- Se podrá impugnar en la jurisdicción social la decisión empresarial.

Respecto de la reducción de la jornada, se sigue el mismo criterio que respecto a la suspensión de los contratos.

Las empresas tendrán derecho a una bonificación del 50% de las cuotas empresariales a la seguridad social, la duración de la bonificación no podrá superar 240 días. Y compromiso de mantener los puestos de trabajo al menos un años.

Cuando una empresa en virtud del art 47 del ET o de un procedimiento concursal, haya suspendido contratos de trabajo de forma continua o no, o haya reducido el número de días u horas de trabajo y posteriormente se extingan los contratos de trabajo, los trabajadores afectados tienen derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo con un límite máximo de 180 días.

7.- Negociación colectiva

- **Inaplicación de convenios**
- **Convenios de Empresa**
- **Ultraactividad**

Los convenios colectivos regulados en el Estatuto de los Trabajadores, obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Como excepción y cuando concurren causas objetivas, y por acuerdo entre la empresa y los R.L.T. podrán proceder, previo período de consultas, inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación sea de sector o de empresa, y que afecten a las siguientes materias

- a) Jornada de trabajo
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo
- c) Régimen de trabajo a turnos
- d) Sistemas de remuneración y cuantía salarial
- e) Sistema de trabajo y rendimiento
- f) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social
- g) Funciones.

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 dos trimestres consecutivos.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos;

Causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.

Causas productivas, cuando se produzcan cambios, entre otros en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Si finaliza el período de consultas con acuerdo, y solo podrá ser impugnado por dolo, fraude, coacción o abuso de derecho.

El acuerdo debe contemplar:

- 1.- Determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo
- 2.- Su duración

Se notificará a la comisión paritaria del convenio y a la autoridad laboral

Francisco Laso Noya

En el caso de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, y ésta tendrá 7 días para pronunciarse

Terminado el período de consultas sin acuerdo:

1 Se podrá acudir a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial en las siguientes materias:

- a) La cuantía del S.B. y sus complementos
- b) Horas extraordinarias y trabajo a turnos
- c) El horario y la distribución de jornada así como vacaciones
- d) Clasificación profesional
- e) Modalidades contractuales
- f) Medidas de flexibilidad y conciliación

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales decaen desde el momento de su denuncia.

Transcurridos 2 años desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio de ámbito superior que fuera de aplicación