

Flexibilidad interna en el marco de las relaciones laborales

Madrid, 12 febrero 2015

Fernando Beltrán Aparicio



OBJETIVO ÚLTIMA REFORMA LABORAL

Establecer un marco claro para contribuir gestión eficaz de relaciones laborales y facilitar la creación de puesto de trabajo y la estabilidad en el empleo.

Pilares fundamentales: medidas para favorecer

- 1) Eficiencia del mercado y reducir la dualidad laboral
- 2) La flexibilidad interna empresas
- 3) Fomento contratación indefinida y otras medidas para favorecer la creación de empleo
- 4) Empleabilidad de los trabajadores



MODELOS RELACIONES LABORALES

- Modelo Autoritario:
 - No hay derechos colectivos:
 - No libertad sindical (Organización Sindical)
 - No Convenios Colectivos (Reglamentaciones y Ordenanzas)
(En 1958: Ley Convenios Colectivos)
 - No derecho de huelga
 - Se privilegian derechos individuales:
 - Primacía ley (No autonomía partes; Irrenunciabilidad derechos)
 - Autorizaciones administrativas para todo (poca flexibilidad)
 - Inspección de trabajo y Principio pro operario



MODELOS RELACIONES LABORALES. 2

- Modelo democrático español del ET de 1980
 - Derechos colectivos:
 - Libertad Sindical: Elecciones, Subvenciones, Representación
 - Convenios Colectivos: Se mantiene Estructura rígida,
(Ultraactividad. Poco juego convenio empresa)
 - Huelga: Se reconoce.
 - Derechos Individuales:
 - Prácticamente se mantiene escenario anterior



MODELOS RELACIONES LABORALES. 3

- Modelo democrático de la Reforma de 2012
 - Derechos Colectivos:
 - Libertad Sindical. No cambia: elecciones, ni representación.
 - Puede cambiar: Subvenciones y ayudas
 - Negociación colectiva. Cambia:
 - Rigidez de estructura, ultraactividad
 - Importancia convenio colectivo de empresa
 - Posibilidad inaplicar Convenio
 - **2.- Derechos Individuales:**
 - No cambia: Primacía ley; Insp Tbjo.; Princ.Pro Operar.
 - Cambia: Se flexibiliza contrato
 - Desaparición autorizaciones administrativas (salvo Fuerza M)
 - Se abarata el despido improcedente



CONVENIO COLECTIVOS. 1

- Concurrencia de convenios (Art. 84 ET)
 - Podrá negociarse un Convenio de Empresa durante la vigencia de convenios de ámbito superior
 - Prioridad aplicativa a convenio de empresa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior.
 - Igual prioridad: grupo de empresas o empresas vinculadas organizativa o productivamente del Art,. 87.1 ET.



CONVENIO COLECTIVOS. 2

- Condiciones de prioridad aplicativa (Convenio de Empresa):
 - Cuantía del salario base y de los complementos salariales,
 - Compensación horas extraordinarias y trabajo a turnos.
 - Horario, régimen de trabajo a turnos y planificación anual de las vacaciones.
 - Adaptación a la empresa de la clasificación profesional.



CONVENIO COLECTIVOS. 3



- Adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen a los convenios de empresa.
- Medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- Las que dispongan los acuerdos y convenios colectivos del Art. 87.1 ET.
- Los acuerdos interprofesionales y convenios colectivos (83.2 ET) no pueden disponer esta prioridad



CONVENIO COLECTIVOS. 4



- Materias reservadas a Convenio Estatal (artículo 84.3 ET):
 - Salvo Acuerdo Interconfederal, no son negociables en Convenio Provincial o Autonómico:
 - Periodo de prueba
 - Modalidades de contratación
 - Clasificación Profesional.
 - Jornada máxima anual
 - Régimen disciplinario
 - Normas mínimas de prevención de riesgos
 - Movilidad geográfica



CONVENIO COLECTIVOS. 5

- Revisión, ultraactividad y prórroga
 - Durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos legitimados podrán negociar su revisión (Art. 86.1 ET).
 - Transcurrido un año desde la denuncia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior, salvo pacto en contrario .
 - Se suprime la prórroga si no hay denuncia



CONVENIO COLECTIVOS. 6

- Ultraactividad STS de 22-12-14 Pleno Sala 4^a
 - Vacío legal
 - SAN 23-07-13
 - STSJ PV 19-11-13 y TSJ Cataluña 13-06-14

- Doctrina: Teorías

- Conclusiones:
 - Extinguido Convenio, las condiciones se mantienen
 - Trabajadores de nuevo ingreso no. Problemas de futuro
 - Importancia votos particulares



CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. 1



- Desaparecen categorías profesionales, por grupos.

- El grupo profesional agrupa unitariamente:
 - aptitudes profesionales
 - Titulaciones
 - y contenido general de la prestación
 - Podrá incluir: tareas, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador
 - Las definiciones: garantizar ausencia de discriminación directa e indirecta entre hombres y mujeres.



CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. 2

- Por negociación colectiva o acuerdo empresa se definirán los grupos.
- Se asignará al trabajador un grupo profesional y como contenido: realización de todas las funciones correspondientes al grupo o solamente de alguna.
- En polivalencia funcional o realización de funciones propias de más de un grupo: equiparación por funciones mayor tiempo.
- Se concedió un año para adaptarse. No se prevén consecuencias



CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. 3

○ Movilidad funcional :

- Conforme a titulaciones precisas para ejercer la prestación laboral y respeto a la dignidad. Sin referencia a categorías profesionales.
- Para realizar funciones de otros grupos superiores o inferiores: sólo posible si existen, razones técnicas u organizativas y por el tiempo imprescindible.
- Comunicación a los representantes legales, con las razones.
- STSJ Galicia17 -07-14: “Si la movilidad dentro del mismo grupo profesional, no es propiamente movilidad funcional, sino cambio de funciones distintas a las pactadas, lo que exige someterse a las reglas de la modificación sustancial” (art 41)



JORNADA DE TRABAJO. 1



- Por convenio colectivo o acuerdo empresa y representantes legales se puede establecer distribución irregular. (art. 34.2 ET)
- En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular el 10% de la jornada, a lo largo del año. El trabajador ha de conocer con 5 días de antelación el día y la hora.
- En cualquier caso, respetando descanso mínimo diario y semanal.
- La compensación de diferencias entre jornada realizada y la ordinaria: Conv. Colect., Acuerdo representantes I., falta acuerdo en plazo 12 meses desde q se produzcan
- Importancia de la Directiva Comunitaria 2003/88



JORNADA DE TRABAJO 2

- Reducción de jornada por guarda legal. Límites:
 - Art. 37.5 ET: Referencia a jornada de trabajo diaria.
 - Los convenios colectivos criterios de reducción de jornada diaria, valorando los derechos de conciliación y las necesidades productivas y organizativas; También de concreción horaria
 - Preaviso por parte del trabajador: 15 días indicando la fecha en que se iniciará y finalizará la reducción.
 - Se promoverá utilización de la jornada continuada, el horario flexible y otros para mayor compatibilidad entre conciliación y mejora productividad.



JORNADA DE TRABAJO. 3

○ Jurisprudencia:

- La concreción horaria solicitada no puede implicar una modificación en el sistema de turnos o en el número de días de prestación de servicios, ni distribuirse de forma irregular o desigual. (JS nº 2 Santander, 5-11-12)
- La reducción de jornada puede tener lugar de forma irregular, incluso con modificación de turnos de trabajo o de forma desigual en los días en los que la trabajadora desarrolla su jornada diaria. La nueva redacción ni siquiera impone expresamente que la reducción haya de tener lugar todos los días en que el trabajador preste servicios. JS nº 3 A Coruña, 26-10-12).
- Pactada la jornada reducida, no puede alterarse unilateralmente, aunque el Convenio autorice a empresario en ciertas circunstancias. Necesario art. 41 ET (JS Huelva 1 de 11-01-13)



JORNADA DE TRABAJO. 4

- Se declara la nulidad del despido de dos empleados, frente a declaración inicial de improcedencia, porque se comunicó 10 días después de la petición de reducción de jornada
- La razón se encuentra en que acredita la inexistencia de causa para la extinción y no pueden “prevalecer conjeturas sobre motivos de oportunidad al solicitar la reducción de jornada” (STJS Madrid 12-03-13)



MOVILIDAD GEOGRÁFICA. 1

Concepto: Cambio de lugar de trabajo, STSJ Canarias de 30-01-14, la siguiente distinción:

-Movilidad geográfica sustancial, la que implica cambio de residencia:

-Traslado.- Con vocación de permanencia; más de doce meses en un periodo de tres años. Art 40 ET.

- Desplazamiento.-Temporal, inferior a los topes anteriores. Modificación accidental o no sustancial, implica ius variandi adaptado a las condiciones pactadas en contrato o convenio

- Cambio centro trabajo en misma localidad.: Ius variandi



MOVILIDAD GEOGRÁFICA. 2

- Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción: relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.
- Por convenio o acuerdo alcanzado durante el P.C.; prioridades de permanencia
- Si por traslado un cónyuge, derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.
- Víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a trasladarse preferencia en vacante
- Trabajadores con discapacidad que necesiten tratamiento, derecho preferente a vacantes mismo grupo en otros centros de trabajo.



MOVILIDAD GEOGRÁFICA. 3

-Traslado colectivo.-

El cómputo del número de trabajadores es el centro de trabajo, en base a los umbrales de las MSCT en un plazo de 90 días

Obligación de negociar con los trabajadores durante un período de consultas no inferior a 15 días.



MODIF. SUST. CONDIC. DE TBJO (MSCT). 1



- Probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Esto es
 - Las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.
 - Ya no se exige “*contribuya a prevenir una evolución negativa o mejorar la situación*”
 - STS 22-07 y 27-12, ambas 2013 afirma que son MSCT: “las... que alteren y transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral; entre ellas las del Art 41. 2º...siendo las demás simple ejecución de ius variandil...”



MSCT. 2

- **Se valora la importancia cualitativa de la modificación, su alcance temporal, y la intensidad del sacrificio para el trabajador, etc**

- Se acepta como MSCT: Ampliación de jornada para compensar el descanso del bocadillo (SAN 5-05-14); o cambio de elementos esenciales en el sistema de incentivos.

- No es MSCT: Determinación de objetivos para variable cuando son competencia de la empresa según contrato (STS 25-04-14), o cambio de autobús gratuito por tren (STSJ Aragón 19-05-14)



MSCT. 3

- Posibilidad de modificación de la “cuantía salarial”.
 - Supresión de conceptos salariales fijos
 - Variabilización de conceptos salariales fijos.
 - Modificación de conceptos retributivos variables

- Podrá afectar a condiciones de contrato trabajo individual

- Colectiva o individual, solo por el número (ya no origen)



MSCT. 4

- Procedimiento para modificación de condiciones:
 - 1. Procedimiento modificación individual:
 - Se notifica a trabajador afectado y representantes legales con antelación 15 días (antes 30)
 - Más supuestos en que el trabajador puede resolver el contrato indemnizado: todos los del 41.1 ET, salvo la modificación del sistema de trabajo y rendimiento (indemnización 20 días con tope 9 meses).



MSCT. 5

- 2. Procedimiento modificación de carácter colectivo:
 - Inicio con período de consultas, duración no más 15 días.

 - Tratará sobre causas, posibilidad evitar o reducir efectos y sobre medidas para atenuar consecuencias.

 - Respecto documentación necesaria, se sigue un doble criterio:
 - Documentación que sea relevante para acreditar las causas y negociar

 - Si las partes no solicitan que se complete la aportada y por tanto no hay ocultación, no se puede invocar su falta (SAN 6 de mayo 2014)



MSCT. 6

Jurisprudencia Período de Consultas:

-Composición de la Comisión Negociadora. La empresa debe convocar y negociar con los representantes legitimados, según lo establecido en el artículo 41 ET. Invalidez de comisiones negociadoras de composición mixta. Consecuencia: nulidad de la decisión empresarial adoptada. (SAN 18-06-12).

-Obligación negociar de buena fe durante PdeC: si la empresa no proporciona información a los representantes y veta sus propuestas, sin ofrecer más alternativa que la propuesta inicial, la empresa no tuvo intención de alcanzar acuerdo. Consecuencia: nulidad de la decisión empresarial adoptada. (SAN 26-03-12).



MSCT. 7

- La negociación se desarrolla:

- . Representación sindical: Secciones sindicales, si lo acuerden y suman la mayoría de miembros del Comité de E. o D de P.
- . Representación unitaria: Comités de E. o D de P
- . Ausencia de representación legal de los trabajadores, posibilidad designar a una Comisión de 3 miembros.

En todo caso, la nulidad por la indebida configuración de la Comisión, no podrá alegarse cuando el proceso concluye SIN ACUERDO. (SAN 11 de noviembre de 2013)



MSCT.8

- Cabe someterse a mediación o arbitraje

- Con acuerdo se presume concurren causas:
 - . Solo impugnación jurisdicción social por fraude, dolo... en su conclusión
 - . Trabajador opción rescisión indemnizada

- Sin acuerdo se notifica a los trabajadores afectados y surte efectos en 7 días siguientes (antes 30 días).



MSCT. 9

- Posibilidad de extinción indemnizada del contrato de trabajo por voluntad del trabajador, (art. 50 ET), (indemnización de cuantía equivalente a 33 días de salario por año de servicio con el límite de 24 mensualidades).
- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que no respeten lo establecido en el artículo 41 ET
- Adicionalmente, que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador



INAPLICACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO. 1



- Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción,
- Con acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores,
- Previo período de consultas.



INAPLICACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO. 2

- Materias objeto de inaplicación son:
 - jornada de trabajo,
 - horario y la distribución del tiempo de trabajo,
 - régimen de trabajo a turnos,
 - sistema de remuneración y cuantía salarial,
 - sistema de trabajo y rendimiento,
 - funciones, que excedan de los límites del artículo 39 ET y
 - mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.



INAPLICACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO. 3

- Para inaplicación, las causas se definen igual despidos colectivos u objetivos individuales:
 - Causas económicas: de los resultados de empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos como:
 - existencia de pérdidas actuales o previstas,
 - disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas
 - se concreta que es persistente: si se produce 2 trimestres consecutivos comparando cada trimestre con el mismo trimestre del año anterior



INAPLICACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO. 4

- Causas técnicas: cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- Causas organizativas: 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: cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.



INAPLICACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO. 5

○ Procedimiento:

El período de consultas termina:

- Con acuerdo:
 - Determinará nuevas condiciones y duración
 - No prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio
 - Deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral, a los solos efectos de depósito.



INAPLICACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO. 5

- Si termina sin acuerdo:
 - A Comisión Paritaria (7 días para pronunciarse)
 - Si no acuerdo en Comisión Paritaria, se puede en mediación o arbitraje.
 - Si no se acude a Comisión Paritaria: obligatorio acudir a procedimientos previstos en Acuerdos Interprofesionales.
 - Sin lo anterior, cualquiera de las partes puede acudir a Comisión Nacional de Convenios colectivos (más de una Comunidad Autónoma) o a órganos correspondientes de Comunidad Autónoma que resolverá en 25 días.



SUSPENSIÓN O REDUCCIÓN DE JORNADA. 1

- Suspensión del contrato o reducción de jornada (10 y 70%) por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

- El procedimiento es aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de afectados, consiste básicamente en:
 - Mismas causas justifican inaplicación de Convenios

 - Comunicación a la autoridad laboral competente y apertura simultánea de un P.C. con los representantes legales de los trabajadores, duración no superior a 15 días.



SUSPENSIÓN O REDUCCIÓN DE JORNADA. 2

- La autoridad laboral, traslada a la gestora de las prestaciones por desempleo y recaba informe preceptivo de la Inspección que debe ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días.
- Al finalizar el PC, el empresario notifica a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión. Ésta lo comunica a Entidad Gestora del desempleo para que surta efectos.
- Si el PC finaliza con acuerdo, presunción concurren las causas justificativas y solo podrá ser impugnado por existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.
- También a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo si se pretende la obtención indebida de las prestaciones.



REVISIÓN JUDICIAL. 1

- El proceso previsto para la impugnación de las decisiones de movilidad geográfica, MSCT, suspensión o reducción causas económicas, técnicas,.... (art. 138 LJS)
- Plazo de caducidad desde notificación a afectado o representante I
- Debe demandarse a otros trabajadores beneficiados de preferencias
También a representantes legales si dieron conformidad
- Se pide informe a la ITySS



REVISIÓN JUDICIAL. 2

- Cuando afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales de los despidos colectivos, se tramitará a través del proceso de conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual.
- Se declarará nula la decisión empresarial adoptada, entre otros motivos, eludiendo las normas relativas al período de consultas.
- Si se declara injustificada la medida: se reanuda actividad y se abonan los salarios, salvo la prestación de desempleo que se reintegrará a la entidad gestora.





Gracias por su atención

www.mc-mutual.com