

Informaciones Laborales

Julio 2013



LA FLEXIBILIDAD INTERNA. UNA APROXIMACIÓN (I)

Son los despidos las decisiones empresariales que más espacio ocupan en los titulares tanto de la prensa general como económica. Sus importantes consecuencias sociales y económicas, sin duda, justifican ese tratamiento.

Sin alcanzar esa dimensión mediática, las medidas de flexibilidad interna se revelan, afortunadamente, como un conjunto de medidas mucho más habituales y vitales en el seno de nuestro sistema de relaciones laborales. Un adjetivo, "vital", que, en este caso, no sólo ha de servir para remarcar su importancia sino para valorar, en muchos casos, su lógica preventiva en la adopción de otras decisiones más traumáticas, como son las que determinan la extinción de la relación laboral.

Uno de los ejes de la reforma operada por la Ley 3/2012 ha sido la potenciación de este tipo de medidas a través de una modificación cuyo objetivo ha sido permitir una más fácil y rápida utilización. El objeto de este comentario no puede ser otro, por las limitaciones que se derivan del espacio, que hacer una breve reseña de algunos de los elementos más destacados de su actual régimen jurídico.

1. ¿Qué son las medidas de flexibilidad interna?

Podemos definir las medidas de flexibilidad interna como aquel conjunto de decisiones empresariales que implican un cambio en las condiciones de trabajo disfrutadas por los trabajadores con el objeto de adaptarlas a las necesidades económicas, organizativas, técnicas o productivas de la empresa.

2. ¿Existe algún procedimiento a seguir o puede el empresario adoptarlas libremente?

La forma que debe de adoptar la decisión empresarial depende esencialmente de la entidad del cambio que implique para las condiciones de trabajo. Así, en aquellas hipótesis en las que la modificación no suponga un cambio notorio, se considerará que estaremos ante un supuesto ejercicio ordinario del poder de dirección empresarial no sometido a exigencias específicas de forma o procedimiento, salvo disposición en contrario establecida en el convenio de aplicación.

Si, por el contrario, la decisión implica un cambio sustancial en las condiciones de trabajo (*ius variandi* extraordinario) o, incluso, la inaplicación de alguna de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio, la ley establece exigencias causales y procedimentales específicas.

Asimismo, resultará preciso tener en consideración el número de trabajadores afectados para determinar el concreto procedimiento a seguir.

Los supuestos en los que el cambio implica dejar de aplicar un convenio colectivo estatutario se someten a un régimen específico (art. 82.3 ET) que parte de la exigencia de un acuerdo con los representantes de los trabajadores o, en su defecto, con una comisión designada por los trabajadores. Subsidiariamente, para los supuestos de ausencia de acuerdo y fracaso de la Comisión paritaria se prevé la intervención de terceros como la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o su homólogo autonómico (véase al respecto el anterior newsletter).

3. ¿En qué ámbitos se pueden adoptar estas medidas?

La modificación de condiciones de trabajo se puede producir en relación a cualquier condición de trabajo. La normativa ejemplifica algunas (jornada, horario, régimen de trabajo a turnos...) pero sin que deba considerarse una lista cerrada. La reforma ha explicitado que también es posible realizar modificaciones sustanciales que afecten a la cuantía salarial.

Tanto la movilidad geográfica como la movilidad funcional siguen un régimen jurídico específico previsto en los arts. 39 y 40 del TRLET. Asimismo, debe tenerse en consideración que el actual art. 34.2 del ET reconoce al empresario, en defecto de acuerdo, la potestad de distribuir

Conforme el art. 34.2 ET la distribución irregular deberá respetar los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación resultante de aquélla.



irregularmente la jornada en una cuantía equivalente hasta un 10% de la jornada ordinaria del trabajador

4. ¿Es necesaria la existencia de algún tipo de causa que legitime la decisión?

En las modificaciones que por su trascendencia tengan el carácter de extraordinarias (traslados que impliquen un cambio de domicilio del trabajador, movilidades funcionales que superen los límites del grupo profesional, modificaciones sustanciales) el legislador exige que existan razones vinculadas a causas económicas técnicas, organizativas o productivas

Las causas varían en función del tipo de medida ante la que nos hallemos pero, en cualquier caso, son de menor entidad que las exigidas en el ámbito de los despidos.

El respeto a la dignidad y los otros derechos fundamentales del trabajador constituye un límite implícito en cualquiera de los casos.



NOVEDAD NORMATIVA

Información en los supuestos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada.

El BOE de 4 de junio publicó la Orden ESS/982/2013, de 20 de mayo, por la que se determina el contenido y procedimiento de la comunicación que debe remitirse por los empleadores en los supuestos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada (<http://www.boe.es/boe/dias/2013/06/04/pdfs/BOE-A-2013-5873.pdf>). Ello deberá efectuarse a través de un procedimiento electrónico a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo. Destacar, entre otros aspectos, que:

- ✓ La comunicación deberá realizarse antes de que se hagan efectivas las medidas y siempre que se produzcan variaciones sobre los datos comunicados de un trabajador en relación con la aplicación de las medidas de suspensión de contrato o reducción de jornada.
- ✓ En los supuestos de aplicación de medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada, la comunicación deberá consignar, por cada trabajador, las fechas de inicio y de fin de los efectos, y



determinará el calendario con los días concretos de suspensión de contrato o reducción de jornada individualizados por cada uno de los trabajadores afectados. En el supuesto de reducción de la jornada, se determinará el porcentaje de disminución temporal, los periodos concretos en los que se va a producir la reducción así como el horario de trabajo diario afectado por la misma, durante todo el periodo que se extienda su vigencia.

- ✓ En el supuesto de despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años, la comunicación especificará si la empresa se encuentra incluida en el supuesto previsto en la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011



NOVEDAD NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Firmado en Catalunya el Acuerdo para el apoyo y acompañamiento de los procesos de negociación colectiva en ultraactividad.

Firmado el 18 de mayo por los agentes sociales más representativos (CONC, UGT, FTN y PIMEC) y el Departamento de Empresa y Ocupación de la Generalitat de Catalunya, el acuerdo pretende ofrecer, sin imposición, a los sujetos negociadores, especialmente de aquellos convenios que están próximos a la finalización del periodo de ultraactividad, un marco que dote de seguridad y estabilidad a las empresas y trabajadores.

Para ello:

- ✓ Se propone que las partes negociadoras determinen de mutuo acuerdo un periodo de negociación en el que el convenio continúe siendo de aplicación.
- ✓ Que finalizado dicho periodo y mientras la negociación esté activa el convenio continúe siendo aplicable
- ✓ Se da la posibilidad de que finalizado el periodo de negociación acordado cualquiera de las partes pueda bien solicitar la mediación de la Autoridad laboral bien la conciliación y/o mediación con arbitraje del Tribunal Laboral de Catalunya



La STS de 27 de marzo de 2013 o de nuevo a vueltas con la importancia de la corrección de la carta de despido.

La sentencia, dictada en unificación de doctrina y reiterando doctrina previa, se aparta del criterio sostenido por la sala de instancia y el propio Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, que habían considerado procedente el despido disciplinario por apropiación de un trabajador de una caja de gambas que debía de repartir. El Tribunal Supremo considera improcedente el despido por haberse omitido en la carta de despido la fecha de efectos, sin atender a otros elementos contextuales.

La SAN de 12 de junio de 2013 anula el despido colectivo acordado por la empresa Roca Sanitario.

La sentencia supone la nulidad del despido que afectaba a 476 trabajadores de sus centros de trabajo de Alcalá de Guadaíra y Alcalá de Henares. La sentencia, además de exigir que los despidos colectivos en los supuestos de grupos de empresas mercantiles se tramiten empresa por empresa y no a nivel de grupo, considera que se ha producido una lesión del derecho a la libertad sindical de los representantes de los trabajadores que negociaron el ERE. La sentencia considera contrario a la libertad sindical reconocer la prioridad de permanencia a aquellos representantes que objetivamente carecen de tal derecho así como desplazar los efectos o alcance del despido a los representantes de los trabajadores. Señalando que le correspondía a la empresa y no los representantes de los trabajadores tomar la decisión de despedir, de manera que, si la empresa era consciente de que los representantes de los trabajadores tenían un derecho de prioridad de permanencia, debió especificar en la memoria qué puestos era necesario amortizar, apoyándolo, en su caso, en causas organizativas, para asegurar el derecho de prioridad reiterado.

La aplicación de la normativa sobre tasas judiciales en la jurisdicción social.

El Tribunal Supremo ha adoptado un acuerdo el 5 de junio conforme al cual no será exigible el pago de tasas al trabajador, ni al beneficiario de la Seguridad Social, ni al funcionario o personal estatutario, ni a los sindicatos que interpongan recursos de suplicación o de casación en el Orden Social, ni siquiera respecto de recursos interpuestos con anterioridad al RDL 3/2013.

La información contenida en este Boletín constituye una síntesis que no puede ser aplicada sin un asesoramiento legal previo.

Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento en: newsletter@antras.net

