

REFORMA DEL MERCADO LABORAL III: MEDIDAS PARA FAVORECER LA FLEXIBILIDAD INTERNA EN LAS EMPRESAS

El Boletín Oficial del Estado del pasado sábado **11 de febrero de 2012** publica el **Real Decreto Ley 3/2012 de Medidas Urgentes para la reforma del mercado laboral**, que ha entrado en vigor este lunes **13 de febrero de 2012**.

Las medidas para **favorecer la flexibilidad interna en las empresas** (Capítulo III del RD Ley) son las siguientes:

1.- Clasificación profesional:

Desaparecen las categorías profesionales, y la clasificación profesional se establecerá por medio de **grupos profesionales**, a través de la negociación colectiva o en su defecto por acuerdo entre empresa y representación de los trabajadores.

Se entiende por grupo profesional el que agrupe las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido de la prestación; y podrá incluir distintas tareas y funciones del trabajador.

2.- Tiempo de trabajo:

Si no existe pacto en contrario (Convenio Colectivo o acuerdo en la empresa), se podrá **distribuir irregularmente el 5% de la jornada anual**, respetando los descansos diarios y semanales.

3.- Movilidad funcional:

Se mantiene la exigencia de **razones técnicas u organizativas**, y su comunicación a los representantes legales de los trabajadores; para poder acordar

la realización por los trabajadores de **funciones superiores o inferiores, no correspondientes al grupo profesional**. Si se encomiendan **funciones superiores** a las del grupo por periodo superior a **6 meses en 1 año, u 8 en 2 años**, el trabajador podrá **reclamar el ascenso** (si no lo impide el Convenio Colectivo de aplicación o las normas en materia de ascensos aplicables en la empresa). El trabajador tendrá derecho a las retribuciones de las funciones que efectivamente realice, salvo en caso de encomienda de funciones inferiores, en cuyo caso mantendrá la retribución de origen.

En el resto de cambios de funciones, se requerirá el **acuerdo entre las partes**, y en su defecto, deberán seguirse las **reglas previstas para la modificación sustancial de condiciones de trabajo (ver punto 5)**.

4.- Movilidad geográfica:

Se mantiene la **exigencia de que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**, para el traslado de trabajadores que implique cambio de residencia. Tales causas se consideran como aquéllas que “estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa”, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se **elimina la posibilidad** de que, finalizado sin acuerdo el periodo de consultas de duración no superior a 15 días, **la autoridad laboral pudiese paralizar** la efectividad del traslado por **plazo de hasta 6 meses** (cuando concurriesen consecuencias económicas o sociales que lo justificasen).

Los representantes legales de los trabajadores siguen teniendo prioridad de permanencia en sus puestos de trabajo, pero por Convenio Colectivo o por acuerdo durante el periodo de consultas, **esa prioridad se podrá establecer** para otros trabajadores (con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad).

5.- Modificación sustancial de condiciones de trabajo:

Como en la movilidad geográfica, se consideran **causas económicas, técnicas, organizativas o de producción** que justifiquen la modificación sustancial, aquéllas que “estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa”, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial. En ese sentido, se eliminan las referencias a que la medida de modificación contribuya a prevenir la evolución negativa de la empresa o a mejorar su situación y perspectivas.

Se incluye la **cuantía del salario**, entre las materias que pueden ser modificadas por la vía del **artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores**.

La modificación sustancial puede afectar a condiciones de trabajo establecidas en contrato, en acuerdos o pactos colectivos, o disfrutadas por los trabajadores en virtud de decisión unilateral y colectiva del empresario.

Se consideran, como hasta ahora, **modificaciones colectivas** las que en un **periodo de 90 días** afecten a 10 trabajadores en empresas de menos de 100, al 10% de los trabajadores en empresas de 100 a 300, o bien a 30 trabajadores en empresas de más de 300.

Las modificaciones que no alcancen tales umbrales, se consideran de carácter **individual**, y deberán ser notificadas a los trabajadores afectados y a sus representantes legales con **15 días de antelación mínima** (hasta ahora eran 30 días).

Se incluyen las modificaciones (tanto individuales como colectivas) del **sistema de remuneración/cuantía salarial**, y de **la movilidad funcional**; como causas de **extinción voluntaria del contrato** por el trabajador afectado, con **20 días de indemnización** y tope de 9 mensualidades.

Las **modificaciones colectivas**, finalizado el periodo de consultas de no más de 15 días **sin acuerdo** entre las partes; serán notificadas por el empresario a los

trabajadores afectados con una **antelación de 7 días a su efectividad** (hasta ahora eran 30 días).

Respecto a las **modificaciones de condiciones de trabajo recogidas en Convenio Colectivo**, se realizarán con arreglo al procedimiento establecido en el **artículo 82. 3** del Estatuto de los Trabajadores (ver punto 7).

6.- Suspensión de contratos o reducción de jornada (EREs)

Se mantiene el procedimiento de regulación de empleo para suspensiones de contratos y reducciones de jornadas, si bien **tras la finalización del periodo de consultas** (cuya duración no excederá de 15 días), **se elimina la hasta ahora necesaria autorización administrativa**, y el empresario simplemente **notificará su decisión sobre la suspensión de contratos o reducción de jornada a la autoridad laboral y a los trabajadores**; pudiendo éstos reclamar ante la jurisdicción social, que será quien declare la medida justificada o injustificada.

Además, como **medidas de apoyo a la suspensión de contratos y reducción de jornada**:

Se prorrogan las **bonificaciones del 50% en las cuotas empresariales a la Seguridad Social** para los EREs presentados **desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2012** (siempre que las empresas mantengan en el empleo a los trabajadores afectados durante al menos 1 año desde que finalice la suspensión/reducción, salvo supuestos de despido disciplinario procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total/absoluta/gran invalidez).

Se prorroga la **reposición del derecho a la prestación de desempleo**, con el límite de **180 días**, en caso de suspensiones o reducciones de jornada producidas entre el **1 de enero y el 31 de diciembre de 2012**; para el caso de extinciones posteriores que tengan lugar entre el 13 de febrero de 2012 y el 31 de diciembre de 2013.

7.- Negociación colectiva:

Inaplicación del Convenio Colectivo:

El **nuevo artículo 82.3** del Estatuto establece que si concurren **causas económicas, técnicas, organizativas o de producción** que lo justifiquen; se podrá **inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo establecidas en Convenio Colectivo** (sea de sector o de empresa) respecto de las **materias a que hace referencia el artículo 41** del Estatuto (jornada, horario, distribución del tiempo de trabajo, trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones cuando excedan de movilidad funcional del artículo 39), **más las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social** (por ejemplo los complementos de IT).

La definición de las causas es la misma que para los despidos objetivos, si bien respecto a las causas económicas se especifica que **se entenderá que la disminución del nivel de ingresos o ventas es persistente si se produce durante 2 trimestres consecutivos**.

Previamente habrá que desarrollar un **periodo de consultas de no más de 15 días**:

- Si hay **acuerdo entre las partes** (empresa y representantes de los trabajadores, o en su ausencia comisión designada por aquéllos), se deberán determinar las nuevas condiciones y su duración (no podrán ir más allá del momento en que resulte aplicable en la empresa un nuevo Convenio).

- Si **no hay acuerdo**, las partes se someterán a los procedimientos de resolución extrajudicial de conflictos que se establezcan en acuerdo interprofesional estatal o autonómico, y en defecto de éstos o no solucionado el desacuerdo por esa vía; cualquiera de las partes podrá someter la cuestión a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (si la empresa tiene centros en varias CCAA) o al órgano correspondiente de cada CCAA; que

resolverán en el plazo no superior a 25 días (bien directamente, bien a través de un árbitro designado al efecto).

Prioridad aplicativa de los Convenios de empresa:

Los **Convenios de empresa tendrán, siempre y en todo caso, prioridad aplicativa** respecto de los sectoriales (estatales, autonómicos o provinciales) en su regulación de las **siguientes materias**: cuantía del salario base y complementos salariales incluyendo los vinculados a situación y resultados de la empresa; abono o compensación de horas extra y retribución del trabajo a turnos; horario y distribución del trabajo, régimen de trabajo a turnos y planificación anual de vacaciones; adaptación de la clasificación profesional; adaptación de modalidades de contratación; y medidas para favorecer la conciliación laboral y familiar.

Contenido mínimo de los Convenios Colectivos (artículo 85.3 del Estatuto):

Se eliminan del mismo:

- el **plazo mínimo legal de denuncia** de los Convenios (que era de 3 meses antes de finalizar su vigencia).
- el **plazo máximo para el inicio de las negociaciones**.
- los **plazos máximos de duración de las negociaciones** (que eran de 8 o 14 meses, según que el Convenio vencido hubiera tenido o no vigencia inferior a 2 años).
- la adhesión y sometimiento a los procedimientos de solución de conflictos, si esos procedimientos no fueran de aplicación directa, tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo.

En su defecto (artículo 89.2 del Estatuto) se establece únicamente que recibida la comunicación de denuncia del Convenio, se constituirá la Comisión

Negociadora del mismo en el plazo de 1 mes, estableciendo ambas partes un calendario de reuniones o plan de negociación.

Respecto a la **ultractividad de los Convenios**, y salvo pacto en contrario, **se limita a 2 años desde su denuncia**; transcurridos los cuales será de aplicación el Convenio de ámbito superior, si lo hubiere. Para los **Convenios ya denunciados a fecha 13 de febrero de 2012**, el plazo de los 2 años comenzará a contar desde la indicada fecha de entrada en vigor del RD Ley.

Real Decreto Ley 3/2012