

MESURES DE FLEXIBILITAT EN L'EMPRESA DESPRÉS DE LA REFORMA LABORAL

Novació Contractual (art. 3 ET)	Distribució Irregular de la jornada (art. 34 ET)	Mobilitat funcional (art.39 ET)	Modificació Substancial de les Condicions de Treball (art. 41 ET)	Inaplicació del conveni (art. 82.3 ET)	ERO de reducció/suspensió de jornada (art. 47 ET)	Conveni d'empresa
<p>Es modifica de mutu acord les condicions del contracte.</p> <p>No es pot negociar condicions per sota conveni; seria nul</p>	<p>Sense acord l'empresa pot distribuir de manera irregular el 10% de la jornada de treball. No cal provar les causes.</p>	<p>Mobilitat horitzontal. Canvi funcions dintre el mateix grup professional. No s'exigeix causa. No cal comunicació als representants dels treballadors.</p> <p>Mobilitat vertical. Cal justificació tècnica o organitzativa, i és temporal. Només cal comunicació als representants dels treballadors. Cal mantenir el mateix sou (excepte els plusos lligats a l'anterior funció)</p>	<p>L'empresa pot acordar-ho unilateralment si hi ha raons econòmiques, tècniques, organitzatives, o de producció. Considerant tals les que estiguin relacionades amb la competitivitat, productivitat o organització tècnica. Es poden modificar entre altres: Jornada / Horari / Règim de torns / Remuneració / Sistema de treball / Funcions. ... No es pot rebaixar per sota de les condicions pactades per conveni. Els treballadors poden: - acceptar - impugnar - rescindir contracte amb indemnització</p>	<p>Només és possible si en el conveni està contemplat. Hi ha d'haver causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció. Hi ha d'haver acord entre empresa i treballadors, sinó es nomena a un mediador que ha de dictar la seva decisió.</p> <p>Només es poden modificar únicament: Jornada / Horari / Règim de torns / Remuneració / Sistema de treball / Funcions / Millores voluntàries de la SS , Es pot pactar per sota conveni</p>	<p>Per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.</p> <p>- Suspensió. - Reducció: entre 10% i 70% de la jornada L'empresa continua cotitzant pel temps que està a l'atur, amb unes bonificacions, El treballador cobra l'atur de les hores que estigui en ERO</p>	<p>La reforma permet que el conveni d'empresa millori, o empitjori les condicions del conveni sectorial. Només es pot fer en empreses de + 5 treballadors perquè hi ha d'haver representació legal dels treballadors. Només es pot acordar una sèrie de condicions.</p>

Modificació Substancial de les Condicions de Treball (art. 41 ET)

L'empresa pot acordar-ho unilateralment si hi ha raons **econòmiques, tècniques, organitzatives, o de producció**. Considerant tals les que estiguin relacionades amb la competitivitat, productivitat o organització tècnica.

Es poden modificar entre altres:

- Jornada de treball
- Horari
- Règim de treball a torns
- Sistema de remuneracions
- Sistema de treball i rendiment
- Funcions quan excedeixin dels límits de la mobilitat funcional de l'article 39

No es poden modificar les condicions regulades en convenis col·lectius estatutaris (no es pot modificar res per sota conveni)

Col·lectiu	Modificacions que en un període de 90 dies afecten a : <ul style="list-style-type: none">- 10 treballadors en empreses de < 100 treballadors- 10% treballadors en empreses entre 100-300 treballadors- 30 treballadors en empreses > 300 treballadors
Individual	Si no arriba als anteriors umbrals

Modificació individual

No hi ha període de consultes. L'empresa notifica al treballador afectat, i als representants legals si n'hi ha, la seva decisió d'efectuar la modificació substancial, amb una antel·lació mínima de 15 dies.

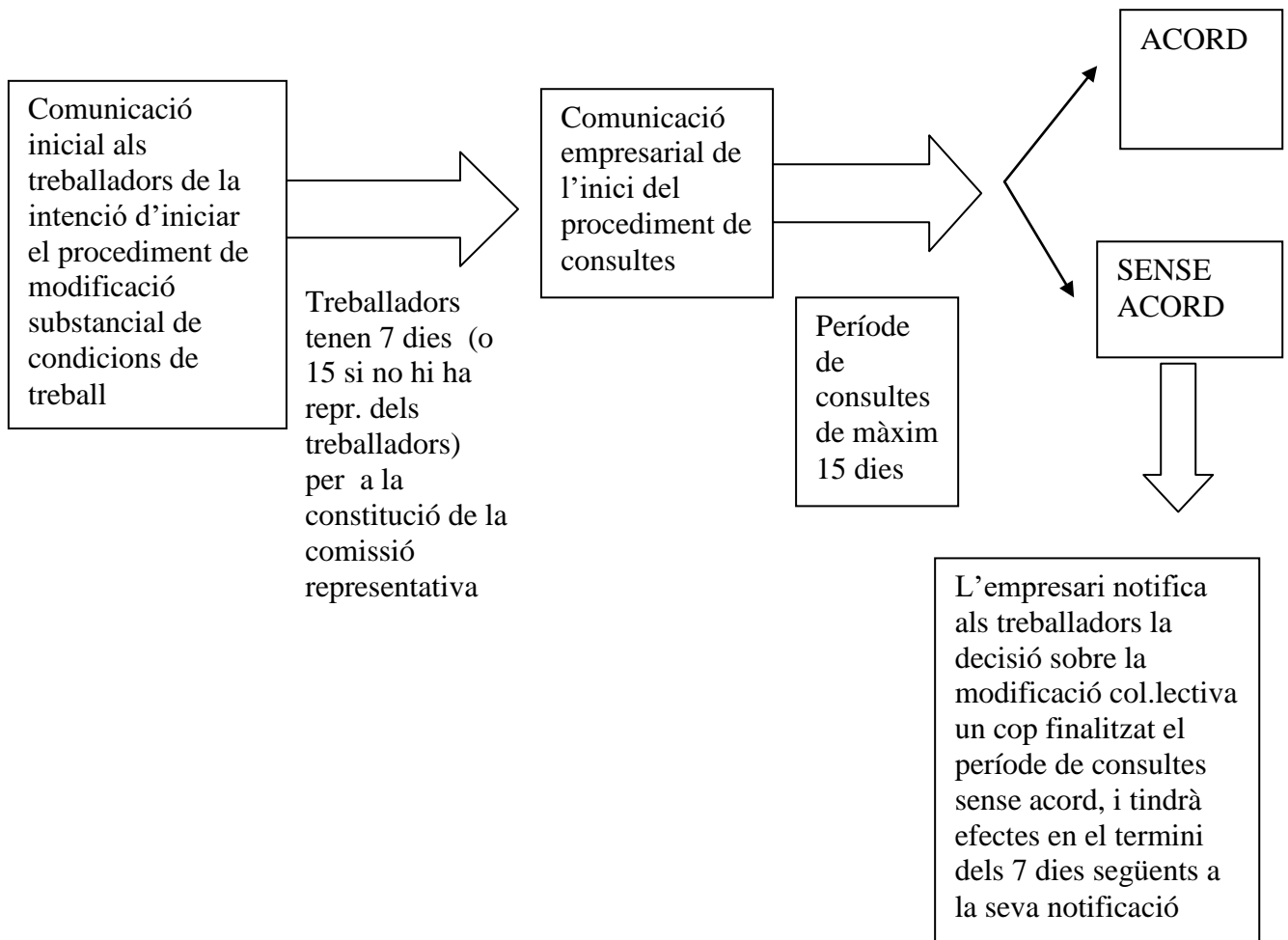
Modificació col·lectiva

Legitimats per actuar en noms dels treballadors, en cas d'un únic centre, i per aquest ordre:

1er) comitè d'empresa o delegats de personal

2on) Si no n'hi ha, els treballadors poden optar per atribuir la seva representació per a la negociació de l'acord, a la seva elecció, a una comissió **d'un màxim de 3 membres** integrada per treballadors de la pròpia empresa i escollits democràticament, o a una comissió d'igual nombre de components designats, segons la seva representativitat, pels sindicats més representatius del sector al que pertanyi l'empresa, i que estiguessin legitimats per a formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu d'aplicació a l'empresa.

Esquema i terminis de la modificació col·lectiva:



Documentació a presentar:

No està regulat, però l'AN té el criteri que s'han d'aplicar les regles de l'article 64.1 ET que regula les exigències generals sobre la informació i consulta als representants dels treballadors.

“1. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y el comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores”

Opcions dels treballadors:

Acceptar	L'acord és blindat; només es pot impugnar per un defecte formal o de dolo/negligència/mala fe; però no per discutir les causes
Impugnar la decisió en 20 dies	La sentència diu que la modif és justificada. El treballador pot extingir el contracte amb 15 dies desde la notificació de la sentència, amb una indemnització de 20 dies /any amb màxim 9 mesos.
	La sentència diu que la modif és injustificada. Cal reposar al treballador en les antigues condicions. Si l'empresa incompleix la sentència, el treballador pot instar l'execució de la sentència i extingir el contracte amb la indemnització de l'acom.improcedent.(45/33)
	La sentència diu que la modif és nul.la (pq ha afectat a drets individual, no s'ha respectat períodes, ...) El treballador pot instar l'execució de la sentència i extingir el contracte amb la indemnització de l'acom improc. (45/33 dies)
Rescindir el seu contracte de treball	amb una indemnització de 20 dies/ any treballat amb el màxim de 9 mesos. Té 1 any per a demanar-ho.

Els treballadors poden subscriure un conveni especial amb la TGSS per a mantenir la base de cotització anterior a la modificació.

Suspensió temporal de contractes i reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció o derivades de força major – ERO

(art. 47 ET i RD 1483/2012)

Procediment aplicable qualsevol que sigui el número de treballadors de l'empresa i el número d'afectats per l'ERO. (no es diferencia entre modificació individual o col·lectiva)

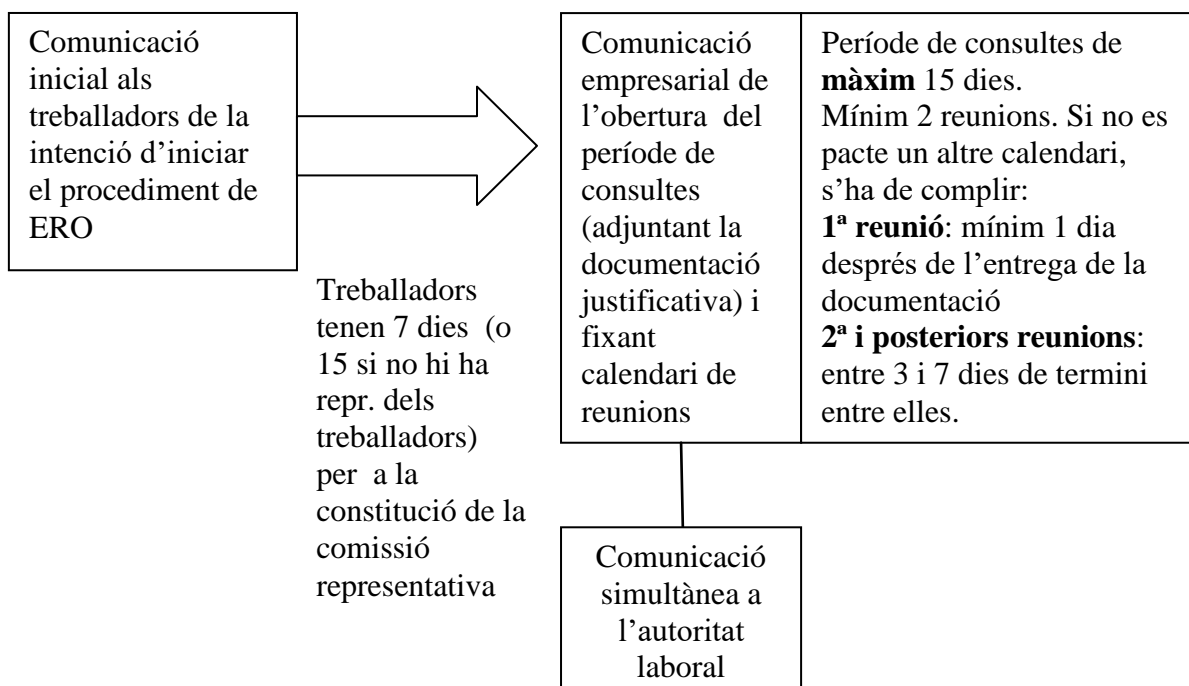
Causes motivadores

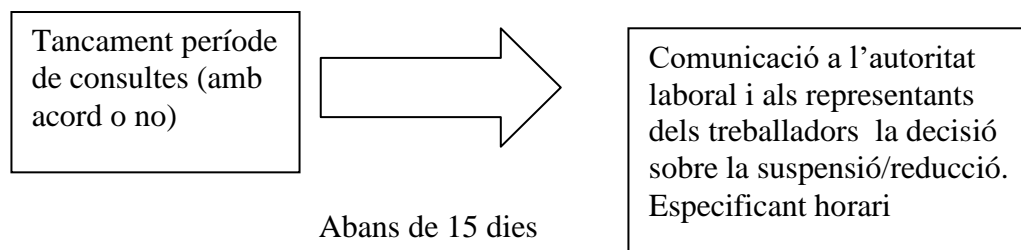
Causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, de caràcter conjuntural

Reducció de jornada

Està permès la reducció temporal entre un 10% i un 70% de la jornada (per dies sencers, o per hores dintre la jornada diària)

Esquema i terminis de l'ERO de suspensió/reducció:





Opcions dels treballadors:

Acceptar	L'acord és blindat; només es pot impugnar per un defecte formal o de dolo/negligència/mala fe; però no per discutir les causes
Recórrer la decisió en 20 dies hàbils des de la notificació de l'empresari de la seva decisió. (inclòs sobre el tracte preferent a determinats treballadors)	La sentència diu que la decisió és justificada .
	La sentència diu que la decisió és injustificada . Cal reposar al treballador en les antigues condicions + danys i perjudicis que reclami
	La sentència diu que la decisió és nul·la (pq ha afectat a drets individual, no s'ha respectat períodes, ...) El treballador pot instar l'execució de la sentència i extingir el contracte amb la indemnització de l'acom improc. (45/33 dies)

Cotitzacions a la Seguretat Social:

L'empresa continua ingressant el 100% de la Seguretat Social empresarial. L'inem ingressa la part del treballador.

L'empresa té una **bonificació del 50%** de l'aportació empresarial per contingències comuns del període de reducció, per un període màxim de 240 dies (complint uns requisits: estar al corrent de pagament, mantenir els treballadors mínim 1 any després de la finalització de l'ERO,...). Si no es compleixen els requisits **cal tornar la bonificació**

Prestació atur:

Cal complir els requisits per a tenir-hi dret (mínim 360 dies dintre els últims 6 anys)
Es consumeix un % d'atur equivalent a la reducció de la jornada.