

PROPUESTA DE MODIFICACION SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO (28/06/2012)

ART. 7º.-PRINCIPIOS BASICOS

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo. Esta organización se llevará a efecto con la participación de los representantes de los trabajadores, en la forma que se establece, introduciendo en la medida de lo necesario y de la situación actual, una tramitación ágil en los procedimientos para llevar a cabo las adaptaciones de los sistemas de trabajo a las necesidades que demande la organización de la producción.

La organización del trabajo y las medidas para agilizar los procedimientos de adaptación, buscarán en todo momento la aplicación de las líneas de información, comunicación y participación que se vienen aplicando en distintas áreas de la empresa y que la Dirección pretende hacer extensivas, en forma progresiva, a la totalidad de T.R., como parte de su nueva política de gestión.

La colaboración y participación del personal, del Comité de Empresa y de las Secciones Sindicales como representantes del mismo, son fundamentales para la marcha de la Empresa.

La aplicación de estos principios de colaboración y participación de los representantes de los trabajadores en la organización de la empresa se regula ateniéndose a los siguientes principios:

A.- Información a los R.R.T.T. integrados en los Comités de Empresa:

- ⇒ Información sobre la marcha de la empresa (Art. 64 del E.T.)
- ⇒ Planes de formación.
- ⇒ Sanciones a los trabajadores.
- ⇒ Mejoras importantes de los métodos y procesos de producción.
- ⇒ Contratos de trabajo: Personal de nueva contratación y trabajos contratados al exterior, legalmente exigibles de acuerdo con el E.T.
- ⇒ Establecimiento y modificación de plantillas (organigramas).
- ⇒ Análisis de rendimientos: Productividad, Calidad, Mermas y Absentismo.
- ⇒ Relación nominal y mensual de horas extras.

B.- Implantación, modificación o sustitución de los sistemas de organización del trabajo:

Los sistemas de organización del trabajo, sus modificaciones y sustituciones deberán ser negociados con los R.R.T.T., en un plazo no inferior a 15 días, en los siguientes supuestos:

- ⇒ Reestructuración de plantillas.
- ⇒ Modificación de los sistemas de incentivos.
- ⇒ Clasificación de categorías profesionales.

- ⇒ Traslados geográficos totales o parciales de instalaciones.
- ⇒ Modificación del sistema de Valoración de Puestos de Trabajo.
- ⇒ Modificación de funciones, en lo no contemplado en el capítulo VII de este convenio.

C.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las 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) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

2. 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 disrputados por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un periodo de noventa días, afecte al menos a:

~~Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.~~

~~El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.~~

Veinticinco trabajadores.

~~Veintita trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.~~

Se considera de carácter individual la modificación que, en el periodo de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en los párrafos a), b), c), d), y f) del apartado 1 de este artículo, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecución de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará la modificación injustificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

5. La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación.

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en periodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales que establece el apartado segundo para las modificaciones colectivas, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

4. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores de un periodo de consultas con superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

Cuando el periodo de consultas con acuerdo se presumirá que concurrirán las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

6. La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3.

7. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40 de esta Ley.