

DERECHO DEL TRABAJO

UNED

CAPÍTULO 7

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO Y MOVILIDAD GEOGRÁFICA



DERECHO DEL TRABAJO



I.- MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE **CONDICIONES** DE TRABAJO (art.41 ET)

1.-CUANDO EXISTAN PROBADAS **RAZONES ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN** QUE ESTÉN RELACIONADAS CON LA COMPETITIVIDAD, PRODUCTIVIDAD Y ORGANIZACIÓN TÉCNICA O DEL TRABAJO EN LA EMPRESA, LA EMPRESA PODRÁ ACORDAR **MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO** QUE AFECTEN, ENTRE OTRAS, **A LAS 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 (MÁS ALLÁ DE LOS LÍMITES DEL Art. 39 ET)**

DERECHO DEL TRABAJO



❑ CONCEPTO DE MODIFICACIÓN INDIVIDUAL:

- ✓ MODIFICACIÓN QUE EN UN PERÍODO DE 90 DÍAS, NO ALCANCE LOS UMBRALES SEÑALADOS PARA LAS MODIFICACIONES COLECTIVAS:
 - a. 10 TRABAJADORES, EN LAS EMPRESAS QUE OCUPEN MENOS DE 100 TRABAJADORES
 - b. EL 10% DEL NÚMERO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA EN AQUELLAS QUE OCUPEN ENTRE 100 Y 300 TRABAJADORES
 - c. 30 TRABAJADORES, EN LAS EMPRESAS QUE OCUPEN MAS DE 300 TRABAJADORES

- ✓ LA DECISIÓN DE LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO DE CARÁCTER INDIVIDUAL DEBE SER NOTIFICADA AL TRABAJADOR AFECTADO Y A SUS REPRESENTANTES LEGALES CON UNA ANTELACIÓN MÍNIMA DE 15 DÍAS A LA FECHA DE SU EFECTIVIDAD.

DERECHO DEL TRABAJO



➤ OPCIONES:

A) DERECHO A RESCINDIR EL CONTRATO DE TRABAJO PERCIBIENDO UNA INDEMNIZACIÓN DE 20 DÍAS DE SALARIO POR AÑO DE SERVICIO PRORRATEÁNDOSE POR MESES LOS PERÍODOS INFERIORES A UN AÑO Y CON UN MÁXIMO DE 9 MESES. 0

B) DERECHO A IMPUGNAR LA DECISIÓN EMPRESARIAL ANTE EL JUZGADO DE LO SOCIAL EN EL PLAZO DE 20 DÍAS HÁBILES.

LA SENTENCIA QUE DECLARE JUSTIFICADA LA DECISIÓN EMPRESARIAL RECONOCERÁ EL DERECHO DEL TRABAJADOR A EXTINGUIR EL CONTRATO DE TRABAJO CONCEDIÉNDOLE AL EFECTO EL PLAZO DE 15 DÍAS.

LA SENTENCIA QUE DECLARE INJUSTIFICADA LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL RECONOCERÁ EL DERECHO DEL TRABAJADOR A SER REPUESTO EN SUS ANTERIORES CONDICIONES DE TRABAJO, ASÍ COMO AL ABONO DE LOS DAÑOS Y PERJUICIOS.

DERECHO DEL TRABAJO



- ❑ EL PERÍODO DE CONSULTAS Y LA MODIFICACIÓN DE CARÁCTER COLECTIVO
- ✓ SE CONSIDERA DE CARÁCTER COLECTIVO LA MODIFICACIÓN, QUE EN UN PERÍODO DE 90 DÍAS, AFECTE AL MENOS A:
 - ❖ 10 TRABAJADORES, EN LAS EMPRESAS QUE OCUPEN MENOS DE 100 TRABAJADORES.
 - ❖ EL 10% DEL NÚMERO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA EN AQUELLAS QUE OCUPEN ENTRE 100 Y 300 TRABAJADORES.
 - ❖ 30 TRABAJADORES, EN LAS EMPRESAS QUE OCUPEN MÁS DE 300 TRABAJADORES.
- ✧ Art.41 ET MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO RECONOCIDAS: EN CONTRATOS DE TRABAJO Y EN ACUERDOS O PACTOS COLECTIVOS EN VIRTUD DE UNA DECISIÓN UNILATERAL DEL EMPRESARIO.
- ✧ PARA LA INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO RECONOCIDAS EN CONVENIO COLECTIVOS ESTATUTARIOS DEL TÍTULO III ET HA DE ACUDIRSE AL PROCEDIMIENTO DEL ARTÍCULO 82,3 ET

DERECHO DEL TRABAJO



◆ EL PERÍODO DE CONSULTAS Y LA MODIFICACIÓN DE CARÁCTER COLECTIVO

2.- PRECEDIDA DE UN PERÍODO DE CONSULTAS CON LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES, DE DURACIÓN NO SUPERIOR A 15 DÍAS

- EL PERÍODO DE CONSULTAS HA DE VERSAR SOBRE LAS CAUSAS DE LA DECISIÓN EMPRESARIAL, LA POSIBILIDAD DE EVITAR O REDUCIR SUS EFECTOS Y LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA ATENUAR SUS CONSECUENCIAS PARA LOS TRABAJADORES AFECTADOS.
- CONSULTA EN UNA ÚNICA COMISIÓN NEGOCIADORA (MÁXIMO DE TRECE MIEMBROS EN REPRESENTACIÓN DE CADA UNA DE LAS PARTES).
- LA INTERVENCIÓN COMO INTERLOCUTORES ANTE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA CORRESPONDE A LAS SECCIONES SINDICALES CUANDO ÉSTAS ASÍ LO ACUERDEN (SIEMPRE QUE TENGAN LA REPRESENTACIÓN MAYORITARIA EN LOS COMITÉS DE EMPRESA O ENTRE LOS DELEGADOS DE PERSONAL DE LOS CENTROS DE TRABAJO AFECTADOS).

DERECHO DEL TRABAJO



- ✓ **EL PERÍODO DE CONSULTAS Y LA MODIFICACIÓN DE CARÁCTER COLECTIVO**
 - ✧ **LA COMISIÓN REPRESENTATIVA QUEDARÁ CONSTITUIDA CON CARÁCTER PREVIO A LA COMUNICACIÓN EMPRESARIAL DEL INICIO DEL PROCESAMIENTO DE CONSULTAS.**
 - ✧ **PLAZO MÁXIMO PARA LA CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN REPRESENTATIVA: 7 DÍAS (DESDE LA FECHA DE LA COMUNICACIÓN) SI EL CENTRO CUENTA CON REPRESENTANTES LEGALES O 15 DÍAS SI NO CUENTAN CON REPRESENTANTES LEGALES.**
 - ✧ **LA FALTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN REPRESENTATIVA NO IMPEDIRÁ EL INICIO, SU TRANSCURSO NI SU CONSTITUCIÓN A POSTERIORI AMPLIARÁ SU DURACIÓN.**
 - ✧ **LAS PARTES HAN DE NEGOCIAR DE BUENA FE CON VISTAS A LA CONSECUCCIÓN DE UN ACUERDO. PARA QUE ÉSTE SE CONSIDERE ALCANZADO SE PRECISA LA CONFORMIDAD DE LA MAYORÍA DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES O DE LA MAYORÍA DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN REPRESENTATIVA DE LOS TRABAJADORES (SIEMPRE QUE REPRESENTEN A LA MAYORÍA DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO O CENTROS DE TRABAJO AFECTADOS).**

DERECHO DEL TRABAJO



- ✓ **EL PERÍODO DE CONSULTAS Y LA MODIFICACIÓN DE CARÁCTER COLECTIVO**

- ✧ **INTERVENCIÓN COMO INTERLOCUTORES EN DEFECTO DE LAS SECCIONES SINDICALES:**

- **A) SI EL PROCEDIMIENTO AFECTA A UN ÚNICO CENTRO DE TRABAJO LA INTERLOCUCIÓN:**
 - ❖ **AL COMITÉ DE EMPRESA O A LOS DELEGADOS DE PERSONAL.**
 - ❖ **SI NO HAY RLT: MÁXIMO 3 MIEMBROS INTEGRADA POR TRABAJADORES DE LA MISMA EMPRESA.**
 - ❖ **SI LA NEGOCIACIÓN SE REALIZA CON LA COMISIÓN (CUYOS MIEMBROS SEAN DESIGNADOS POR LOS SINDICATOS), EL EMPRESARIO ATRIBUIRÁ SU REPRESENTACIÓN A LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES EN LAS QUE ESTUVIERA INTEGRADO.**

DERECHO DEL TRABAJO



- ✓ EL PERÍODO DE CONSULTAS Y LA MODIFICACIÓN DE CARÁCTER COLECTIVO
 - B) SI EL PROCEDIMIENTO AFECTA A MÁS DE UN CENTRO DE TRABAJO LA INTERLOCUCIÓN:
 - ❖ AL COMITÉ INTERCENTROS SI TIENE ATRIBUIDA LA COMPETENCIA.
 - ❖ CUANDO HAY RLT EN LOS CENTROS A UNA COMISIÓN REPRESENTATIVA CON ESTAS NORMAS:
 - LOS RLT DE TODOS LOS CENTROS AFECTADOS SI LOS HAY
 - SI NO HAY RLT Y LOS TRABAJADORES QUIEREN, METERÁN MIEMBROS ELECTOS EN LA COMISIÓN (REPRESENTACIÓN CONJUNTA).
 - SI OPTAN POR NO NOMBRAR MIEMBROS, LA REPRESENTACIÓN SE DELEGARÁ EN LOS RLT PRESENTES (DE LOS OTROS CENTROS).
 - ❖ CUANDO NO HAY RLT EN NINGÚN CENTRO: 3 REPRESENTANTES DE CADA CENTRO, QUE DEBERÁN FORMAR LA COMISIÓN POR Y ENTRE ELLOS MISMOS (EN PROPORCIÓN AL NÚMERO DE TRABAJADORES).

DERECHO DEL TRABAJO



4.-POSIBILIDAD DE ACORDAR SUSTITUIR EL PERÍODO DE CONSULTAS POR EL PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN O ARTIBRAJE TANTO EL EMPRESARIO COMO LOS RL.T.

5.- EFECTOS E IMPUGNACIÓN

- ✓ SI HAY ACUERDO SE PRESUMIRÁ QUE CONCURREN LAS CAUSAS JUSTIFICATIVAS DE LAS MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.
 - ✓ SÓLO PODRÁ SER IMPUGNADO EL ACUERDO ANTE EL JUZGADO DE LO SOCIAL POR LA EXISTENCIA DE FRAUDE, DOLO, COACCIÓN O ABUSO DEL DERECHO EN SU CONCLUSIÓN.
 - ✓ EJERCICIO DE LA OPCIÓN POR EXTINGUIR SU CONTRATO DE TRABAJO DE FORMA INDEMNIZADA CON 20 DÍAS DE SALARIO POR AÑO DE SERVICIO, PRORRATEÁNDOSE POR MESES LOS PERÍODOS DE TIEMPO INFERIORES A 1 AÑO Y CON UN MÁXIMO DE 9 MENSUALIDADES.

DERECHO DEL TRABAJO



6.-LA NOTIFICACIÓN

4.- EL EMPRESARIO NOTIFICARÁ AL TRABAJADOR, UNA VEZ TERMINADO EL PERÍODO DE CONSULTAS SIN ACUERDO/CON ACUERDO Y SURTIRÁ EFECTOS EN EL PLAZO DE LOS 7 DÍAS SIGUIENTES A SU NOTIFICACIÓN.

- CONTRA LAS DECISIONES EMPRESARIALES SE PUEDE RECLAMAR POR LA VÍA DEL CONFLICTO COLECTIVO, SIN PERJUICIO DE QUE EL TRABAJADOR INDIVIDUAL PUEDA IMPUGNAR LA DECISIÓN EMPRESARIAL.
- LA INTERPOSICIÓN DEL CONFLICTO COLECTIVO PARALIZA LA TRAMITACIÓN DE LAS ACCIONES INDIVIDUALES HASTA SU RESOLUCIÓN. LA SENTENCIA COLECTIVA TIENE EFICACIA DE COSA JUZGADA SOBRE EL PROCESO INDIVIDUAL.

DERECHO DEL TRABAJO



II.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA (ART. 40 ET)

➤ CONCEPTO:

- ✓ **IMPLICA UN CAMBIO DEL LUGAR DE TRABAJO, DENTRO DE LA MISMA EMPRESA, QUE EXIGE AL TRABAJADOR CAMBIAR DE DOMICILIO.**

- **PRIORIDAD DE PERMANENCIA: RLT, CÓNYUGE, TRABAJADORES CON CARGAS FAMILIARES, DISCAPACITADOS, MAYORES DE UNA DETERMINADA EDAD ETC.**

➤ CAUSAS DE LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA:

- ✓ **EXISTENCIA DE RAZONES ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN QUE JUSTIFIQUEN EL TRASLADO Y QUE ESTÉN RELACIONADAS CON LA COMPETITIVIDAD, PRODUCTIVIDAD U ORGANIZACIÓN TÉCNICA O DEL TRABAJO EN LA EMPRESA ASÍ COMO CONTRATACIONES REFERIDAS A LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL.**

DERECHO DEL TRABAJO



□ CONCEPTO DE MOVILIDAD GEOGRÁFICA INDIVIDUAL:

- ✓ EN UN PERÍODO DE 90 DÍAS, NO SUPERE UN DETERMINADO NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS O CUANDO, AUN AFECTANDO A LA TOTALIDAD DEL CENTRO DE TRABAJO, ÉSTE OCUPE A CINCO O MENOS TRABAJADORES.
 - 10 TRABAJADORES, EN LAS EMPRESAS QUE OCUPEN MENOS DE 100 TRABAJADORES.
 - EL 10% DEL NÚMERO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA EN AQUELLAS QUE OCUPEN ENTRE 100 Y 300 TRABAJADORES.
 - 30 TRABAJADORES, EN LAS EMPRESAS QUE OCUPEN MÁS DE 300 TRABAJADORES.
- ✓ LA DECISIÓN DEL TRASLADO DEBE SER NOTIFICADA AL TRABAJADOR AFECTADO Y RLT CON UNA ANTELACIÓN MÍNIMA DE 30 DÍAS A LA FECHA DE SU EFECTIVIDAD.

DERECHO DEL TRABAJO



➤ **MOVILIDAD GEOGRÁFICA INDIVIDUAL:**

✓ **NOTIFICADO EL TRASLADO, EL TRABAJADOR PUEDE:**

- **ACEPTAR EL TRASLADO (COMPENSACIÓN POR GASTOS)**
 - **GASTOS PROPIOS Y DE LOS FAMILIARES A SU CARGO. O**
- **RESCINDIR SU CONTRATO PERCIBIENDO UNA INDEMNIZACIÓN**
 - **20 DÍAS DE SALARIO POR AÑO DE SERVICIO PRORRATEÁNDOSE LOS PERÍODOS DE TIEMPO INFERIORES AL AÑO Y CON UN MÁXIMO DE 12 MENSUALIDADES.**
- **IMPUGNAR JUDICIALMENTE LA DECISIÓN DEL TRASLADO, SIN PERJUICIO DE SU EJECUTIVIDAD EN EL PLAZO DE 30 DÍAS.**
 - **PRIMERO PUEDE IMPUGNARLA Y SI EL TRASLADO SE DECLARA JUSTIFICADO: OPTAR POR LA EXTINCIÓN INDEMNIZADA.**

LA SENTENCIA QUE DECLARE JUSTIFICADA LA DECISIÓN DEL TRASLADO RECONOCERÁ EL DERECHO DEL TRABAJADOR A EXTINGUIR EL CONTRATO DE TRABAJO, CONCEDIÉNDOLE AL EFECTO EL PLAZO DE 15 DÍAS.

LA SENTENCIA QUE DECLARE INJUSTIFICADA LA DECISIÓN DEL TRASLADO RECONOCERÁ EL DERECHO DEL TRABAJADOR A SER REPUESTO A SU CENTRO DE TRABAJO DE ORIGEN , ASÍ COMO AL ABONO DE LOS DAÑOS Y PERJUICIOS.

DERECHO DEL TRABAJO



□ MOVILIDAD GEOGRÁFICA DE CARÁCTER COLECTIVO.

- **CONCEPTO:** SE CONSIDERA DE CARÁCTER COLECTIVO LA MOVILIDAD QUE AFECTA A LA TOTALIDAD DEL CENTRO DE TRABAJO, SIEMPRE QUE ÉSTE OCUPE A MÁS DE 5 TRABAJADORES, O CUANDO, SIN AFECTAR A LA TOTALIDAD DEL CENTRO DE TRABAJO, EN UN PERÍODO DE 90 DÍAS, AFECTE AL MENOS A:
- ❖ 10 TRABAJADORES, EN LAS EMPRESAS QUE OCUPEN MENOS DE 100 TRABAJADORES.
 - ❖ EL 10% DEL NÚMERO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA EN AQUELLAS QUE OCUPEN ENTRE 100 Y 300 TRABAJADORES.
 - ❖ 30 TRABAJADORES, EN LAS EMPRESAS QUE OCUPEN MÁS DE 300 TRABAJADORES.

DERECHO DEL TRABAJO



□ MOVILIDAD GEOGRÁFICA DE CARÁCTER COLECTIVO

◆ EL PERÍODO DE CONSULTAS

✓ PRECEDIDA DE UN PERÍODO DE CONSULTAS CON LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES, DE DURACIÓN NO SUPERIOR A 15 DÍAS.

- EL PERÍODO DE CONSULTAS HA DE VERSAR SOBRE LAS CAUSAS DE LA DECISIÓN EMPRESARIAL, LA POSIBILIDAD DE EVITAR O REDUCIR SUS EFECTOS Y LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA ATENUAR SUS CONSECUENCIAS PARA LOS TRABAJADORES AFECTADOS.
- CONSULTA EN UNA ÚNICA COMISIÓN NEGOCIADORA (MÁXIMO DE TRECE MIEMBROS EN REPRESENTACIÓN DE CADA UNA DE LAS PARTES).
- LA INTERVENCIÓN COMO INTERLOCUTORES ANTE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA CORRESPONDE A LAS SECCIONES SINDICALES CUANDO ÉSTAS ASÍ LO ACUERDEN (SIEMPRE QUE TENGAN LA REPRESENTACIÓN MAYORITARIA EN LOS COMITÉS DE EMPRESA O ENTRE LOS DELEGADOS DE PERSONAL DE LOS CENTROS DE TRABAJO AFECTADOS).

DERECHO DEL TRABAJO



□ MOVILIDAD GEOGRÁFICA DE CARÁCTER COLECTIVO

◆ EL PERÍODO DE CONSULTAS

- ✧ LA COMISIÓN REPRESENTATIVA QUEDARÁ CONSTITUIDA CON CARÁCTER PREVIO A LA COMUNICACIÓN EMPRESARIAL DEL INICIO DEL PROCESAMIENTO DE CONSULTAS.
- ✧ PLAZO MÁXIMO PARA LA CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN REPRESENTATIVA: 7 DÍAS SI EL CENTRO CUENTA CON REPRESENTANTES LEGALES O 15 DÍAS SI NO CUENTAN CON REPRESENTANTES LEGALES.
- ✧ LA FALTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN REPRESENTATIVA NO IMPEDIRÁ EL INICIO NI SU CONSTITUCIÓN A POSTERIORI AMPLIARÁ SU DURACIÓN.
- ✧ LAS PARTES HAN DE NEGOCIAR DE BUENA FE CON VISTAS A LA CONSECUCIÓN DE UN ACUERDO. PARA QUE ÉSTE SE CONSIDERE ALCANZADO SE PRECISA LA CONFORMIDAD DE LA MAYORÍA DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES O DE LA MAYORÍA DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN REPRESENTATIVA DE LOS TRABAJADORES (SIEMPRE QUE REPRESENTEN A LA MAYORÍA DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO O CENTROS DE TRABAJO AFECTADOS).

DERECHO DEL TRABAJO



□ MOVILIDAD GEOGRÁFICA DE CARÁCTER COLECTIVO

◆ EL PERÍODO DE CONSULTAS

- ✧ **INTERVENCIÓN COMO INTERLOCUTORES EN DEFECTO DE LAS SECCIONES SINDICALES:**
- **A) SI EL PROCEDIMIENTO AFECTA A UN ÚNICO CENTRO DE TRABAJO LA INTERLOCUCIÓN:**
 - ❖ **AL COMITÉ DE EMPRESA O A LOS DELEGADOS DE PERSONAL.**
 - ❖ **SI NO HAY RLT: MÁXIMO 3 MIEMBROS INTEGRADA POR TRABAJADORES DE LA MISMA EMPRESA.**
 - ❖ **SI LA NEGOCIACIÓN SE REALIZA CON LA COMISIÓN (CUYOS MIEMBROS SEAN DESIGNADOS POR LOS SINDICATOS), EL EMPRESARIO ATRIBUIRÁ SU REPRESENTACIÓN A LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES EN LAS QUE ESTUVIERA INTEGRADO.**

DERECHO DEL TRABAJO



□ MOVILIDAD GEOGRÁFICA DE CARÁCTER COLECTIVO

◆ EL PERÍODO DE CONSULTAS

- B) SI EL PROCEDIMIENTO AFECTA A MÁS DE UN CENTRO DE TRABAJO LA INTERLOCUCIÓN:
 - ❖ AL COMITÉ INTERCENTROS SI TIENE ATRIBUIDA LA COMPETENCIA.
 - ❖ CUANDO HAY RLT EN LOS CENTROS A UNA COMISIÓN REPRESENTATIVA CON ESTAS NORMAS:
 - LOS RLT DE TODOS LOS CENTROS AFECTADOS SI LOS HAY
 - SI NO HAY RLT Y LOS TRABAJADORES QUIEREN, METERÁN MIEMBROS ELECTOS EN LA COMISIÓN (REPRESENTACIÓN CONJUNTA).
 - SI OPTAN POR NO NOMBRAR MIEMBROS, LA REPRESENTACIÓN SE DELEGARÁ EN LOS RLT PRESENTES (DE LOS OTROS CENTROS).
 - ❖ CUANDO NO HAY RLT EN NINGÚN CENTRO: 3 REPRESENTANTES DE CADA CENTRO, QUE DEBERÁN FORMAR LA COMISIÓN POR Y ENTRE ELLOS MISMOS (EN PROPORCIÓN AL NÚMERO DE TRABAJADORES).

DERECHO DEL TRABAJO



□ MOVILIDAD GEOGRÁFICA DE CARÁCTER COLECTIVO

- ◆ POSIBILIDAD DE ACORDAR SUSTITUIR EL PERÍODO DE CONSULTAS POR EL **PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN O ARTIBRAJE** TANTO EL EMPRESARIO COMO LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES.

- ◆ **-EFECTOS E IMPUGNACIÓN**
 - ✓ SI HAY ACUERDO SE PRESUMIRÁ QUE CONCURREN LAS CAUSAS JUSTIFICATIVAS DE LAS M.GEOGRÁFICA .
 - ✓ SÓLO PODRÁ SER IMPUGNADO EL ACUERDO ANTE EL JUZGADO DE LO SOCIAL POR LA EXISTENCIA DE **FRAUDE, DOLO, COACCIÓN O ABUSO DEL DERECHO EN SU CONCLUSIÓN.**
 - ✓ EJERCICIO DE LA OPCIÓN POR EXTINGUIR SU CONTRATO DE TRABAJO DE FORMA INDEMNIZADA CON 20 DÍAS DE SALARIO POR AÑO DE SERVICIO, PRORRATEÁNDOSE POR MESES LOS PERÍODOS DE TIEMPO INFERIORES A 1 AÑO Y CON UN MÁXIMO DE 12 MENSUALIDADES.

DERECHO DEL TRABAJO



❑ MOVILIDAD GEOGRÁFICA DE CARÁCTER COLECTIVO

✓ LA NOTIFICACIÓN

4.- EL EMPRESARIO NOTIFICARÁ AL TRABAJADOR, UNA VEZ TERMINADO EL PERÍODO DE CONSULTAS SIN ACUERDO/CON ACUERDO Y SURTIRÁ EFECTOS EN EL PLAZO DE LOS 7 DÍAS SIGUIENTES A SU NOTIFICACIÓN.

- CONTRA LAS DECISIONES EMPRESARIALES SE PUEDE RECLAMAR POR LA VÍA DEL CONFLICTO COLECTIVO, SIN PERJUICIO DE QUE EL TRABAJADOR INDIVIDUAL PUEDA IMPUGNAR LA DECISIÓN EMPRESARIAL.
- LA INTERPOSICIÓN DEL CONFLICTO COLECTIVO PARALIZA LA TRAMITACIÓN DE LAS ACCIONES INDIVIDUALES HASTA SU RESOLUCIÓN. LA SENTENCIA COLECTIVA TIENE EFICACIA DE COSA JUZGADA SOBRE EL PROCESO INDIVIDUAL.

DERECHO DEL TRABAJO



□ DESPLAZAMIENTOS TEMPORALES

✧ **CONCEPTO:**

- **DESPLAZAMIENTO TEMPORAL:** EL CAMBIO TEMPORAL DEL TRABAJADOR QUE EXIGE SU RESIDENCIA EN LUGAR DISTINTO DE SU DOMICILIO HABITUAL.
- **DURACIÓN MÁXIMA: DOCE MESES EN UN PERÍODO DE 3 AÑOS.**
 - EL DESPLAZAMIENTO QUE EN UN PERÍODO DE 3 AÑOS EXCEDE DE 12 MESES TIENE EL MISMO TRATAMIENTO QUE UN TRASLADO

✧ **CAUSAS:**

- LAS CAUSAS POR LAS QUE PUEDE HABER LUGAR AL DESPLAZAMIENTO SON: RAZONES ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O PRODUCTIVAS JUSTIFICADAS O POR CONTRATACIONES REFERIDAS A LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL.

DERECHO DEL TRABAJO



□ DESPLAZAMIENTOS TEMPORALES

➤ **DERECHOS DEL TRABAJADOR**

- **PLAZO DE PREAVISO DE 5 DÍAS LABORABLES, COMO MÍNIMO, A LA FECHA DE EFECTIVIDAD EN LOS SUPUESTOS DE DESPLAZAMIENTO POR TIEMPO SUPERIOR A 3 MESES.**
- **A LA ESTANCIA DE UN MÍNIMO DE 4 DÍAS LABORABLES DE PERMISO RETRIBUIDO EN SU DOMICILIO DE ORIGEN POR CADA 3 MESES DE DESPLAZAMIENTO.**
- **A QUE SE LE RESPETEN LAS CONDICIONES SALARIALES QUE DISFRUTABA CON ANTERIORIDAD.**
- **A LA PERCEPCIÓN DE LOS GASTOS DE VIAJE, ESTO ES, LOS GASTOS DEL DESPLAZAMIENTO PROPIAMENTE DICHOS**
- **AL COBRO DE LAS DIETAS CORRESPONDIENTES PARA ATENDER A LOS GASTOS DE MANUTENCIÓN Y ALOJAMIENTO. LAS DIETAS SE DEVENGAN DURANTE TODOS LOS DÍAS DE DESPLAZAMIENTO Y NO EXCLUSIVAMENTE LOS DÍAS TRABAJADOS.**

DERECHO DEL TRABAJO



□ DESPLAZAMIENTOS TEMPORALES

➤ **ORDEN DE DESPLAZAMIENTO**

- TRABAJADOR TIENE DERECHO A **CONOCER LAS CAUSAS ALEGADAS** POR EL EMPRESARIO QUE JUSTIFICAN LA ORDEN Y EL PERÍODO DE TIEMPO APROXIMADO DE DURACIÓN DEL DESPLAZAMIENTO
- DERECHO A PERCIBIR **GASTOS DE VIAJE Y LAS DIETAS** QUE ORIGINEN EL DESPLAZAMIENTO.

➤ **OPOSICIÓN A LA ORDEN**

- SIN PERJUICIO DE SU ACATAMIENTO, EL TRABAJADOR PUEDE Oponerse a la orden de desplazamiento por causa justa ante el juzgado de lo social en el plazo de **20 días hábiles siguientes** a la notificación de la decisión empresarial.
- **EL PROCESO QUEDA INTERRUMPIDO** SI, UNA VEZ INICIADO, SE PLANTEA DEMANDA DE **CONFLICTO COLECTIVO**.
- LA SENTENCIA, IRRECURRENTE E INMEDIATAMENTE EJECUTIVA, DEBE **DECLARAR INJUSTIFICADO** EL DESPLAZAMIENTO SI NO QUEDAN ACREDITADAS LAS RAZONES INVOCADAS PARA EL MISMO. EN TAL CASO, EL TRABAJADOR TIENE DERECHO A SER REPUESTO EN SU ANTERIOR PUESTO DE TRABAJO Y, DE NO SER ASÍ PUEDE SOLICITAR LA EXTINCIÓN DE SU CONTRATO DE TRABAJO.

DERECHO DEL TRABAJO



DESPLAZAMIENTOS TEMPORALES

- **PRIORIDAD DE PERMANENCIA.**
 - **LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES TENDRÁN PRIORIDAD DE PERMANENCIA EN LOS PUESTOS DE TRABAJO EN LOS SUPUESTOS DE DESPLAZAMIENTO.**

- **OBLIGATORIOS PARA EL EMPRESARIO:**
 - **EL TRASLADO O EL CAMBIO DEL CENTRO DE TRABAJO, CON UNA DURACIÓN INICIAL DE 6 MESES, DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO, TRABAJADORES VÍCTIMAS DEL TERRORISMO Y DE DETERMINADOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD QUE, PARA HACER EFECTIVA SU PROTECCIÓN, SE VEA OBLIGADA A ABANDONAR EL PUESTO DE TRABAJO EN LA LOCALIDAD DONDE VENÍA PRESTANDO SUS SERVICIOS, SIEMPRE QUE EXISTA VACANTE DENTRO DE SU GRUPO PROFESIONAL.**

DERECHO DEL TRABAJO



□ TRASLADO EN EMPRESAS CON PROCEDIMIENTO CONCURSAL

- **LA ADMINISTRACIÓN CONCURSAL EMITIRÁ INFORME.**
- **LA SOLICITUD DE MEDIDAS SE TRAMITARÁ ANTE EL JUEZ DE LO MERCANTIL.**
- **LA SOLICITUD EXPONDRÁ Y JUSTIFICARÁ LAS CAUSAS MOTIVADORAS DE LAS MEDIDAS COLECTIVAS PRETENDIDAS Y LOS OBJETIVOS QUE SE PROPONEN ALCANZAR CON LAS MISMAS.**
- **EN LAS EMPRESAS DE MÁS DE 50 TRABAJADORES, LA SOLICITUD SE ACOMPAÑARÁ CON UN PLAN SOCIAL (CONTEMPLARÁ LA INCIDENCIA DE LAS MEDIDAS COLECTIVAS PROPUESTAS EN LA VIABILIDAD FUTURA DE LA EMPRESA Y EL EMPLEO**

DERECHO DEL TRABAJO



□ TRASLADO EN EMPRESAS CON PROCEDIMIENTO CONCURSAL

- LA SOLUCIÓN DE LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE MODIFICACIÓN COLECTIVA O DE TRASLADO COLECTIVO: SE DIRIGEN AL JUEZ DE LO MERCANTIL Y ANTE ÉL SE TRAMITA LA SOLICITUD.
- EN CASO DE EMPRESAS SOMETIDAS A PROCEDIMIENTO CONCURSAL, SI SE ACUERDA UN TRASLADO COLECTIVO QUE IMPLIQUE MOVILIDAD GEOGRÁFICA, Y SIEMPRE QUE EL NUEVO CENTRO SE ENCUENTRE EN LA MISMA PROVINCIA QUE EL CENTRO DE TRABAJO DE ORIGEN Y A MENOS DE 60 KM DE ÉSTE, SALVO QUE SE ACREDITE QUE EL TIEMPO MÍNIMO DE DESPLAZAMIENTO, DE IDA Y VUELTA SUPERE EL 25% DE LA DURACIÓN DE LA JORNADA DIARIA DE TRABAJO, EL DERECHO DE RESCISIÓN DE CONTRATO CON INDEMNIZACIÓN QUEDA EN SUSPENSO DURANTE LA TRAMITACIÓN DEL CONCURSO Y CON EL LÍMITE MÁXIMO DE UN AÑO DESDE QUE SE HUBIESE DICTADO EL AUTO JUDICIAL QUE AUTORIZÓ EL TRASLADO.

DERECHO DEL TRABAJO

*¡¡ GRACIAS POR VUESTRA
ATENCIÓN!!*



UNED