

ÍNDICE SISTEMÁTICO

	<u>PÁGINA</u>
Sumario	7
Prólogo a la 2. ^a edición	9
Prólogo de la 1. ^a edición	11
Unidad didáctica 1. Visión global de las medidas laborales de flexibilidad en la empresa	15
Objetivos de la Unidad	16
1. Las distintas medidas de flexibilidad: entender el porqué de cada una de ellas para elegir la adecuada	17
2. Los aspectos que se deben analizar ante una situación de crisis empresarial: factores que nunca deben olvidarse a riesgo de equivocarse	23
3. Lo que no debe olvidarse al valorar una eventual reestructuración laboral en nuestra empresa: la interpretación judicial de la legislación y, en especial, de las causas justificadoras de las medidas de flexibilidad	32
Conceptos básicos a retener	43

Unidad didáctica 2.	Aspectos comunes a las distintas medidas de flexibilidad laboral	45
	Objetivos de la Unidad	46
	1. Los sujetos legitimados para negociar medidas de flexibilidad laboral: la constitución de la comisión negociadora	47
	1.1. Legitimación para negociar las medidas de flexibilidad: comisión representativa	50
	1.2. Composición de la comisión representativa cuando las medidas solo afectan a un centro de trabajo	52
	1.3. Composición de la comisión representativa cuando las medidas afectan a varios centros de trabajo y todos tienen representantes de los trabajadores	53
	1.4. Composición de la comisión representativa cuando las medidas afectan a varios centros de trabajo y unos tienen representación mientras que otros centros no la tienen	56
	1.5. Composición de la comisión representativa cuando las medidas afectan a varios centros de trabajo y ninguno de ellos tiene representantes de los trabajadores	60
	1.6. Momento de constituir la comisión representativa	62
	1.7. Forma de adopción de las decisiones	65
	2. La buena fe negociadora como concepto clave a no olvidar en todo proceso de reestructuración laboral en la empresa	68
	3. El desarrollo del periodo de consultas: la apertura, el desarrollo y la finalización y su reflejo documental a través de las actas	76
	Conceptos básicos a retener	87
Unidad didáctica 3.	Modificación sustancial de las condiciones de trabajo	89
	Objetivos de la Unidad	91
	1. El análisis legal necesario	92
	1.1. Concepto de modificación sustancial de condiciones de trabajo	92
	1.1.1. Naturaleza de las materias modificables	94
	1.1.2. ¿Qué materias son modificables?	95
	1.1.3. Jornada de trabajo	96

1.1.3.1. La reducción de jornada por la vía del artículo 41.1 a) del Estatuto de los Trabajadores	98
1.1.4. Horario y distribución del tiempo de trabajo	99
1.1.5. Régimen de trabajo a turnos	100
1.1.6. Sistema de remuneración y cuantía salarial	100
1.1.7. Sistema de trabajo y rendimiento	101
1.1.8. Funciones	102
1.2. Causas que lo justifican	102
1.3. Procedimiento para su implementación	104
1.3.1. Las modificaciones de carácter individual	106
1.3.2. Esquema del procedimiento	107
1.3.3. Las modificaciones de carácter colectivo	108
1.3.4. Esquema del procedimiento	112
1.4. Posibilidades tras la implementación de la medida: el derecho de rescisión contractual y la impugnación de la decisión empresarial	113
2. La preferencia de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo como medida de flexibilidad interna	120
Conceptos básicos a retener	123
Unidad didáctica 4. Inaplicación de condiciones del convenio colectivo	125
Objetivos de la Unidad	126
1. El análisis legal necesario	127
1.1. Concepto jurídico	129
1.2. Causas que lo justifican	130
1.3. Procedimiento para su implementación	131
1.3.1. Vigencia y contenido del acuerdo de inaplicación de condiciones de convenio colectivo	134
1.3.2. El camino a seguir si no existe acuerdo	137
1.3.3. El procedimiento ante la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órgano similar de las distintas comunidades autónomas	139

1.3.4. Impugnación de la decisión de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos	144
1.3.5. Esquema del procedimiento	146
2. Las diferencias entre las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y los procesos de inaplicación de condiciones de convenio colectivo	147
Conceptos básicos a retener	152
 Unidad didáctica 5. Otras medidas de flexibilidad interna: movilidad funcional, geográfica y distribución irregular de la jornada	153
Objetivos de la Unidad	155
1. La movilidad funcional en la empresa	156
1.1. Concepto jurídico	157
1.2. El sistema de clasificación profesional como concepto clave para la utilización de la movilidad funcional como medida de flexibilidad interna	162
2. La distribución irregular de la jornada	164
2.1. Concepto jurídico	165
2.2. Causas que la justifican	167
2.3. Efectos de la distribución irregular de la jornada	169
3. La movilidad geográfica	170
3.1. Concepto jurídico	170
3.2. Causas que lo justifican	173
3.3. Procedimiento a seguir	174
3.3.1. Procedimiento en los traslados individuales	175
3.3.2. Procedimiento en los traslados de carácter colectivo	175
3.3.3. Esquema del procedimiento	180
3.3.4. Especial referencia a la necesidad para las empresas de sufragar los gastos	180
3.3.5. Respecto de la ejecutividad de la medida de traslado o desplazamiento y el derecho de rescisión indemnizada de la relación laboral por el trabajador	181

3.3.6. Otras cuestiones vinculadas a los traslados	183
3.3.7. Especificidades de los desplazamientos	185
Conceptos básicos a retener	187
Unidad didáctica 6. Despido colectivo	189
Objetivos de la Unidad	191
1. El análisis legal necesario	192
1.1. Concepto jurídico	192
1.1.1. El despido individual fraudulento por superación de umbrales	196
1.2. Causas que lo justifican	199
1.3. El procedimiento a seguir	201
1.3.1. El inicio del periodo de consultas: documentación que debe ser entregada a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral	202
1.3.1.1. Documentación común a todos los despidos colectivos	205
1.3.1.2. Memoria explicativa de las causas	210
1.3.1.3. Documentos que deben aportarse en casos de alegación de causa económica	211
1.3.1.4. Documentos vinculados a la alegación de causas organizativas, técnicas o de producción	215
1.3.1.5. Solicitud de informe previo a los representantes de los trabajadores	217
1.3.1.6. Entrega de documentación a la autoridad laboral competente: el papel de la administración laboral en el proceso	218
1.3.2. El desarrollo del periodo de consultas	222
1.3.3. Las medidas sociales de acompañamiento como base de la negociación	225
1.3.4. Finalización del periodo de consultas con o sin acuerdo: notificación individual a los trabajadores afectados	227
1.3.4.1. La notificación a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo	231

1.3.5. Capacidad de reacción de los trabajadores: impugnación colectiva del despido colectivo e impugnaciones individuales	232
1.3.5.1. La impugnación colectiva de la decisión empresarial	233
1.3.5.2. La impugnación individual	235
1.3.6. Esquema gráfico del procedimiento	240
2. Otras obligaciones para la empresa: el plan de recolocación, la suscripción del convenio especial y la aportación económica al Estado	241
2.1. Planes de recolocación externa	241
2.2. Abono de cuotas del convenio especial de la seguridad social	244
2.3. Aportaciones económicas al tesoro público	246
Conceptos básicos a retener	249
Unidad didáctica 7. Procedimiento de suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción	251
Objetivos de la Unidad	253
1. El análisis legal necesario	254
1.1. Concepto jurídico	254
1.1.1. Diferenciar suspensión de contrato y reducción de jornada .	255
1.1.2. Duración de la situación de suspensión del contrato o de reducción de jornada	257
1.2. Causa que lo justifica	258
1.3. Procedimiento a seguir	261
1.3.1. Inicio del periodo de consultas: documentación que debe ser entregada a los representantes de los trabajadores y documentación a entregar a la administración	261
1.3.2. Desarrollo del periodo de consultas	265
1.3.3. La finalización del periodo de consultas con o sin acuerdo: la notificación a los afectados y a las administraciones públicas	270
1.3.3.1. Notificación a las autoridades públicas	271
1.3.3.2. Notificación a los trabajadores	276
1.3.3.3. Resumen sobre las notificaciones a realizar a la finalización del periodo de consultas	277

1.3.4. Posibilidades de impugnación de la decisión empresarial ...	278
1.3.4.1. El papel de la entidad gestora como garante del interés general	280
1.3.5. Esquema del procedimiento	282
2. La compatibilidad del trabajo con la prestación por desempleo como mejora para los trabajadores: las bonificaciones en supuestos de suspensión de contrato o reducción de jornada y la malograda reposición de las prestaciones ..	283
2.1. Los costes para la empresa: el efecto de las bonificaciones	288
2.2. La malograda reposición de las prestaciones por desempleo	291
2.3. Aportaciones al tesoro público en casos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción	294
Conceptos básicos a retener	297
 Unidad didáctica 8. Formularios y modelos	 299
1. Comunicación individual de modificación sustancial de condiciones de trabajo	300
2. Comunicación de apertura del periodo de consultas en un proceso de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, movilidad geográfica e inaplicación de condiciones de convenio	301
3. Comunicación a los representantes de los trabajadores y/o trabajadores de centros sin representación para constituir comisión representativa	302
4. Formulario oficial de comunicación a la autoridad laboral de apertura del periodo de consultas en un proceso de despido colectivo	303
5. Acta de reunión de desarrollo del periodo de consultas	308
6. Acta de finalización del periodo de consultas con acuerdo del periodo de consultas	309