

**INFORME**

**COMENTARIOS SOBRE LA REFORMA  
LABORAL 2012**

**TERCERA PARTE**

## **MEDIDAS PARA FAVORECER LA FLEXIBILIDAD INTERNA EN LAS EMPRESAS**

### **INTRODUCCIÓN**

En el presente comentario se exponen las principales medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas, que fueron introducidas por el Real Decreto- Ley 3/2012, 10 febrero 2012 (Reforma Laboral) publicado en el Boletín Oficial del Estado de fecha 11 Febrero 2012.

### **I. DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA DE TRABAJO**

Se incluye la posibilidad de que la empresa, en caso de que el convenio colectivo aplicable en la misma no regule la aplicación de la distribución irregular de la jornada, y tampoco se haya pactado esta posibilidad mediante acuerdo con la representación de los trabajadores, pueda distribuir de manera irregular a lo largo del año el 5 por 100 de la jornada de trabajo (nueva redacción de art. 34.2 ET).

La empresa dispone de este mecanismo para adaptar la distribución de las horas anuales de prestación de servicios de sus empleados a las épocas del año en que sus necesidades productivas son mayores, reduciendo así la necesidad de contratar personal adicional o realizar horas extraordinarias en los períodos de mayor actividad y cubriéndola con horas de trabajo ordinarias que antes se venían realizando en temporadas en las que su realización no era tan necesaria.

No obstante, se mantiene que la distribución irregular de la jornada, deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los trabajadores.

Igualmente debemos destacar que esta medida no implica que la empresa pueda modificar los días establecidos en el calendario laboral como días de trabajo ni el número total de horas anuales a realizar. Por tanto, solamente se podrá modificar la distribución horaria mensual, semanal o diaria.

## **II. MAYOR CONCRECIÓN EN EL EJERCICIO DEL DERECHO DE REDUCCION DE JORNADA POR GUARDA LEGAL**

Con la nueva redacción del art. 37 del E.T., se precisa que tanto para los supuestos de **nacimiento de un hijo, así como para los casos de adopción o acogimiento de acuerdo con las condiciones estipuladas en el artículo 45.1.d) del E.T., los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses.**

Se mantiene la regulación anterior en cuanto que dicha hora de ausencia, se podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Igualmente, se precisa en la nueva redacción de este artículo que este derecho **sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.** La anterior redacción establecía que este permiso podría ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen, redacción que dio origen a interpretaciones dispares.

Destacamos como novedad del art. 37, que se regula que los convenios colectivos podrán establecer, criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.

Otra novedad de este R.D. Ley 3/2012, es que se obliga al trabajador, salvo fuerza mayor, **a preavisar al empresario con una antelación de quince días** o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

### III. NUEVO SEÑALAMIENTO DE PERIODO DE VACACIONES EN SUSTITUCION DE BAJA MEDICA

La reforma laboral recoge los criterios de diversas sentencias el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en cuanto que el trabajador que durante el disfrute de sus vacaciones se encuentra en situación de baja médica justificada, ya sea a causa de enfermedad o de un accidente, conserve su derecho a cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas.

Se entiende por dicho Tribunal Europeo que el derecho a vacaciones anuales retribuidas debe considerarse un principio del derecho social, respecto del cual no pueden establecerse excepciones. Solo se pierde el derecho si el trabajador ha tenido la posibilidad de disfrutar sus vacaciones.

De esta manera, la nueva redacción del art. 38 del Estatuto de los trabajadores, establece que: *"En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con **una incapacidad temporal por contingencias distintas (de las situaciones de maternidad o paternidad) que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.**"*

Sin embargo, actualmente no existe criterio del Tribunal Supremo, que aclare aquella situación en la que el trabajador, una vez comenzado el periodo de disfrute de sus vacaciones, inicie una incapacidad temporal. Queda la duda en este punto, si tendrá derecho el trabajador a fijar un nuevo periodo de disfrute de sus vacaciones, por lo que habrá que esperar que la jurisprudencia resuelva esta cuestión.

#### **IV. SUPRESIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.**

Se elimina el rígido sistema de clasificación de trabajadores por categorías profesionales y se generaliza el sistema de grupos profesionales, con lo que se facilita la movilidad funcional de los trabajadores dentro de la empresa.

En la nueva redacción del artículo 22 del ET, se establece que dentro del grupo profesional, **se podrán incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades para ser asignadas al trabajador.**

Igualmente se añade, que como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, **se podrá establecer la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas.**

Conforme se dispone en la disposición adicional novena del RDL los convenios colectivos en vigor deberán adaptarse a este nuevo marco jurídico en el plazo de un año.

#### **V. FLEXIBILIDAD DE LA MOVILIDAD FUNCIONAL DENTRO DE LAS EMPRESAS.**

A la desaparición ya señalada de las categorías profesionales en el sistema de clasificación profesional, se añade una nueva redacción al art. 39 del Estatuto de los trabajadores.

En esta nueva redacción del art. 39 del E.T., se precisa que la movilidad funcional, puede ser realizada tanto para funciones superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional.

La segunda novedad a destacar en esta nueva redacción del art. 39 de. E.T., es que se establece la obligación para la empresa de comunicar su decisión de cambio de funciones, y las razones de ésta, a los representantes de los trabajadores.

## **VI. FLEXIBILIDAD DE LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA DENTRO DE LAS EMPRESAS.**

En la nueva redacción del art. 40 del E.T., que regula la movilidad geográfica, desaparece la posibilidad existente hasta ahora de que la autoridad laboral, paralice la efectividad del traslado por un período de tiempo de hasta 6 meses (art. 40.2 ET). En consecuencia, el trabajador deberá ser preaviso con un plazo mínimo de 30 días, sin que la autoridad laboral pueda variar dicho plazo.

Finalmente indicar, que en la nueva redacción del art. 40 del E.T., se contempla la posibilidad de que por convenio colectivo o acuerdo en periodo de consultas se establezcan prioridades de permanencia a favor de determinados trabajadores como los que tengan cargas familiares, mayores de determinada edad o discapacitados (art. 40.5 ET).

**El presente informe se emite bajo la condición de salvo mejor opinión  
criterio fundado en Derecho, de acuerdo con la normativa vigente al día de su  
emisión y a los meros efectos informativos.**