

POLÍTICA SOBRE PROCEDIMIENTOS PARA LA MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

1.- Objeto y alcance interno de la política

La presente política interna tiene por objeto establecer, con carácter corporativo y de aplicación en la empresa, los criterios y procedimientos que deberán observarse cuando se proyecte implantar modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo del personal laboral, tanto de carácter individual como colectivo, con el fin de asegurar su tramitación ordenada, negociada cuando proceda, y con las garantías formales exigibles en atención a la naturaleza de la medida y a su alcance, incluyendo específicamente las modificaciones que afecten a jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento y funciones cuando excedan de los límites de la movilidad funcional, así como cualesquiera otras condiciones cuya alteración revista carácter sustancial.

2.- Principio de causalidad y razonabilidad de las medidas

Toda modificación sustancial de condiciones de trabajo que se promueva al amparo de esta política deberá fundarse en razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, entendidas como aquellas relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, y la propuesta deberá responder a un juicio de adecuación y proporcionalidad entre la causa invocada y la intensidad de la medida, sin que la decisión pueda configurarse como un mero instrumento para incrementar el beneficio empresarial al margen de la corrección racional de deficiencias en los planos contemplados por la norma.

3.- Identificación de la naturaleza individual o colectiva y prevención del fraccionamiento fraudulento

Antes de iniciar cualquier actuación, la empresa calificará la modificación como individual o colectiva atendiendo exclusivamente al número de personas trabajadoras afectadas en un período de 90 días, conforme a los umbrales legales, tomando como unidad de referencia el conjunto de la empresa y no el centro de trabajo; asimismo, quedará prohibido fraccionar o escalonar decisiones en períodos sucesivos de 90 días por debajo de los umbrales con el fin de eludir el periodo de consultas, salvo concurrencia de causas nuevas que justifiquen objetivamente actuaciones diferenciadas, asumiendo la empresa que, de apreciarse la finalidad elusiva sin causas nuevas, la medida será nula y sin efecto.

4.- Determinación de la fuente de la condición y vía procedimental aplicable

Con carácter previo al inicio del procedimiento, la empresa identificará la fuente de la condición a modificar a fin de emplear el cauce adecuado: cuando la condición derive de contrato individual, pactos o acuerdos colectivos extraestatutarios, o de decisiones unilaterales empresariales de efectos colectivos, la empresa tramitará, en su caso, por la vía de modificación sustancial; en cambio, si la condición pretende inaplicarse por estar establecida en un convenio colectivo estatutario vigente, la empresa no la articulará por la vía de modificación sustancial, sino por el cauce de inaplicación de condiciones previsto para el convenio, en los términos legalmente previstos.

5.- Procedimiento para modificaciones sustanciales de carácter individual o plural no colectivo

Cuando la modificación proyectada no alcance los umbrales de afectación colectiva en el período de referencia, la empresa adoptará la decisión mediante notificación escrita individual a cada persona trabajadora afectada y, en su caso, a la representación legal de las personas trabajadoras, con una antelación mínima de 15 días a la fecha de efectividad; la comunicación describirá con precisión la medida, su fecha de efectividad y la concreta causa económica, técnica, organizativa o de producción que la sustenta, exponiendo las circunstancias empresariales en que se apoya y su conexión con la

competitividad, productividad u organización del trabajo, evitando referencias genéricas que impidan el ejercicio eficaz de los derechos de impugnación.

6.- Inicio del procedimiento de modificaciones sustanciales de carácter colectivo y constitución de la comisión representativa

Cuando la modificación proyectada tenga carácter colectivo, la empresa comunicará de manera fehaciente a las personas trabajadoras o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento, a los efectos de posibilitar la constitución de la comisión representativa; desde esa comunicación se computará el plazo máximo de 7 días para la constitución de la comisión, que será de 15 días si alguno de los centros afectados carece de representación legal, y una vez constituida la comisión o transcurrido el plazo máximo, la empresa comunicará el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de constitución impida su inicio y transcurso, y sin que la constitución tardía comporte ampliación de su duración.

7.- Comisión negociadora, interlocución y reglas de composición

El periodo de consultas se desarrollará en una única comisión negociadora, circunscrita a los centros de trabajo afectados, integrada por un máximo de 3 personas por cada una de las partes; la interlocución corresponderá a las secciones sindicales cuando así lo acuerden y ostenten representación mayoritaria en los comités o delegados de personal de los centros afectados, y, en su defecto, se aplicarán las reglas legales según se trate de un único centro o de varios centros, incluyendo la posibilidad de comisión ad hoc de hasta 3 miembros en centros sin representación legal, y las reglas de comisión representativa en procedimientos que afecten a más de un centro, con los criterios de proporcionalidad por número de personas representadas.

8.- Duración del periodo de consultas, contenido mínimo y buena fe negociadora

El periodo de consultas tendrá una duración no superior a 15 días y versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, la posibilidad de evitar o reducir sus efectos y las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias; durante dicho periodo, la comisión negociadora negociará de buena fe, con un intercambio real y suficiente de propuestas y contrapropuestas, ofertas y contraofertas motivadas, sin que ello obligue inexorablemente a modificar la posición inicial, siempre que la empresa justifique razonablemente por qué no resulta factible acoger propuestas alternativas, preservando el “efecto útil” de las consultas.

9.- Obligaciones de información y documentación en modificaciones colectivas

En las modificaciones colectivas, la empresa aportará y facilitará, desde el inicio y durante el periodo de consultas, la información y documentación que resulte oportuna, precisa y relevante para permitir a los representantes de los trabajadores en la comisión negociadora conocer de forma clara, veraz y lo más exacta posible los motivos y razones invocados, su incidencia en la situación de la empresa y la correspondencia entre la causa y la medida propuesta, integrándose esta obligación en el control causal de la decisión; la insuficiencia total de documentación mínima exigible que vacíe de contenido el periodo de consultas determinará la nulidad de la modificación, especialmente cuando la causa alegada requiera acreditación objetiva y no sea suficiente una memoria unilateral sin soporte documental.

10.- Sustitución del periodo de consultas por mediación o arbitraje

La comisión negociadora podrá acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por un procedimiento de mediación o arbitraje aplicable en el ámbito de la empresa, con desarrollo dentro del plazo máximo del periodo de consultas legalmente previsto para la modificación colectiva, formalizando el acuerdo de sometimiento y el calendario correspondiente en acta o documento equivalente.

11.- Adopción de acuerdo: mayorías, presunción de causa y límites de impugnación

En caso de alcanzarse acuerdo, este requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros de la comisión representativa, siempre que representen a la mayoría de las personas trabajadoras del centro o

centros afectados; alcanzado el acuerdo, se presumirá la concurrencia de las causas justificativas y su impugnación quedará limitada a la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión, sin perjuicio de los derechos individuales previstos legalmente para las personas afectadas cuando resulten perjudicadas por determinadas materias de modificación.

12.- Finalización sin acuerdo: notificación, efectividad y ejecutividad

Si el periodo de consultas finaliza sin acuerdo, la empresa notificará su decisión de modificación colectiva a las personas trabajadoras afectadas y surtirá efectos en el plazo de los 7 días siguientes a dicha notificación, sin perjuicio de la posibilidad de impugnación por la vía colectiva o individual, en los términos procesales aplicables, y de los efectos suspensivos de la acción individual específica cuando se promueva conflicto colectivo.

13.- Régimen específico para empresas sin representación legal y negociación con toda la plantilla

En empresas de reducidas dimensiones sin representación legal de las personas trabajadoras, podrá admitirse, con carácter excepcional y bajo criterios de excepcionalidad, la negociación de la modificación colectiva con la totalidad de la plantilla que voluntariamente opte por no designar comisión ad hoc, teniendo el acuerdo alcanzado con la mayoría carácter y eficacia colectiva, vinculando incluso a quienes se opusieran; en estos supuestos, la empresa documentará la voluntad colectiva de negociación directa, el carácter mayoritario del acuerdo y el contenido completo de las actuaciones seguidas, a efectos de trazabilidad interna.

14.- Derechos individuales vinculados a determinadas modificaciones y vías de reacción

Cuando la modificación sustancial afecte a jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial o funciones que excedan de los límites de la movilidad funcional, y la persona trabajadora resulte perjudicada, esta podrá optar por la rescisión de su contrato con la indemnización legalmente prevista, o bien impugnar la medida ante la jurisdicción social; en todo caso, la empresa informará en la comunicación individual de la modificación de las opciones ejercitables en los términos legalmente procedentes.

15.- Gestión interna del procedimiento: actas, trazabilidad y comunicaciones

Durante el periodo de consultas y en todas las actuaciones vinculadas al procedimiento, la empresa levantará actas internas de reuniones y conservará la documentación de soporte, incluidas comunicaciones fehacientes, propuestas, contrapropuestas, documentación económica u organizativa aportada, y evidencias de negociación, a fin de garantizar la trazabilidad del proceso y permitir la acreditación del cumplimiento de las exigencias de buena fe y de información; la notificación de decisiones y comunicaciones a representación social podrá cursarse conforme a prácticas válidas de notificación y relación externa de los órganos representativos.

16.- Criterios internos de selección de personas afectadas y salvaguarda de derechos fundamentales

La determinación de las personas afectadas por una modificación sustancial constituye decisión empresarial de organización que deberá responder a criterios internos de idoneidad y necesidad coherentes con la causa y con la medida, debiendo excluirse cualquier criterio discriminatorio o fraudulento; en consecuencia, la empresa verificará previamente, como control interno, que la selección no introduce diferencias de trato carentes de justificación objetiva o que puedan comprometer derechos fundamentales.

17.- Particularidades operativas del sector audiovisual y coherencia con la organización del trabajo

En el sector audiovisual, las medidas que incidan sobre la organización de equipos, turnos, planificación de servicios, disponibilidad o parámetros de rendimiento ligados a la producción podrán constituir

modificaciones sustanciales cuando alteren de forma relevante el sistema de trabajo y rendimiento o afecten directa o indirectamente a la retribución variable u otros elementos esenciales; cuando la empresa implante o modifique procedimientos de gestión y evaluación del desempeño con impacto en objetivos y retribución variable, lo tramitará como modificación sustancial, exigiendo la acreditación de la causa y la correspondencia entre causas y medidas.

18.- Consecuencias internas del incumplimiento procedimental y control de riesgos

La implantación de modificaciones sustanciales sin observar el procedimiento aplicable, especialmente la omisión del periodo de consultas en modificaciones colectivas o el vaciamiento de su finalidad por falta de información y documentación suficiente, podrá determinar la nulidad de la decisión y la reposición de las condiciones anteriores, por lo que queda expresamente prohibida su ejecución fuera de los cauces previstos en esta política; adicionalmente, la empresa reconoce que la modificación sustancial impuesta unilateralmente al margen del procedimiento puede constituir infracción administrativa grave, por lo que el cumplimiento de esta política tendrá carácter obligatorio para todas las unidades directivas.