



FACULTAD DE DERECHO

TRABAJO DE FIN DE GRADO

CURSO ACADÉMICO 2015-2016

*Causas económicas, técnicas, organizativas o de
producción que afectan a la relación laboral*

Calificación: 9,5 Matrícula de Honor.

AUTORA: *Laura Carrascosa Cascajo*

Doble grado en Derecho y Administración y Dirección de Empresas

TUTORA: *Yolanda Sánchez-Urán Azaña*

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

RESUMEN

La crisis económica más reciente (2007) en España hizo temblar las estructuras del mercado de trabajo, el cual se vio afectado en gran medida por su incesante tasa de parados en aumento. Uno de los motivos se cree que fue la elevada flexibilidad externa, por lo que con la Reforma Laboral en 2012 se incorpora un nuevo modelo de relaciones laborales que favorece, esta vez, la flexibilidad interna.

Con tales medidas el objetivo que se pretende es el de poner como último recurso al despido, alentando así a tomar otra serie de medidas al empresario. La exigencia para poder tomar tales decisiones es la de la concurrencia de unas causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Pero además es preciso tener en cuenta la existencia de unos procedimientos legales y de una serie de efectos que acarrearían.

Palabras clave: Modificación de las condiciones de trabajo, Movilidad funcional, Movilidad geográfica, Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, Reducción de jornada, Suspensión laboral, Extinción del contrato de trabajo.

ABSTRACT

The most recent economic crisis (2007) in Spain shook the labour market structures, which was affected mainly by its continuously rising unemployed rate. One of the reasons is because of the external flexibility, that is why in the Labour Reform in 2012 appears a new way of labour relationships which encourage the internal flexibility.

The goal is to put firing as the last resource to take, encouraging businessmen to take another ways. In order to follow these other ways it is needed to have some economic, technical, organizational or productive causes. Besides, there are some procedures and effects to take into account.

Keywords: *Changes in the work conditions, Functional mobility, Geographical mobility, Substantial modifications of the work conditions, Reduction of labour day, Labour suspension, Extinction of the job contract.*

ÍNDICE

1. Introducción	pág. 4
1.1. Esquema concepto	
1.2. Esquema procedimiento	
1.3. Esquema efectos	
2. Movilidad funcional	pág. 12
2.1. Delimitación del concepto	
2.2. Modalidades	
2.2.1. Movilidad fuera del grupo profesional	
3. Movilidad geográfica	pág. 15
3.1. Delimitación del concepto	
3.2. Modalidades	
3.2.1. Traslados	
3.2.2. Desplazamientos	
4. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo	pág. 19
4.1. Delimitación del concepto	
4.2. Modalidades	
4.2.1. Modificación individual	
4.2.2. Modificación colectiva	
5. Reducción de jornada	pág. 23
5.1. Delimitación del concepto	
6. Suspensión	pág. 25
6.1. Delimitación del concepto	
6.2. Modalidades	
6.2.1. Causas legales en interés de la empresa	
7. Extinción	pág. 28
7.1. Delimitación del concepto	
7.2. Modalidades	
7.2.1. Despido colectivo	
7.2.2. Despido por causas objetivas	

8. En la Administración Pública	pág. 34
8.1. Movilidad funcional y movilidad geográfica	
8.2. Reducción de jornada y suspensión de trabajo	
8.3. Extinción laboral	
9. En la negociación colectiva	pág. 36
9.1. Movilidad funcional	
9.2. Movilidad geográfica	
9.3. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo	
9.4. Reducción de jornada	
9.5. Suspensión	
9.6. Extinción	
10. Conclusiones	pág. 41
11. Bibliografía	pág. 43

1. INTRODUCCIÓN

Con la entrada de la crisis económica en nuestro país (2007) el número de parados aumentó considerablemente, pasando de cifras que rondaban los dos millones de personas en dicho año, a alcanzar su cénit en 2013 con más de seis.

El mercado de trabajo español estaba pues bastante dañado, en gran parte por la elevada flexibilidad externa, la cual se basa en los contratos temporales y genera una alta sensibilidad del empleo y del paro ante cambios en el crecimiento del PIB.

Se cree que las reglas que regulaban el mercado de trabajo no ayudaban al crecimiento de la economía española, por lo que se aprueba en febrero de 2012 una sonada Reforma Laboral pretendiendo construir un nuevo modelo de relaciones laborales que frenara la destrucción de empleo.

Uno de sus objetivos específicos era el de favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la externa, pudiendo así implementarse medidas que permitieran la adaptación de empresas y trabajadores al entorno cambiante sin tener que recurrir a la vía del despido, considerando ésta sólo como última opción. Todo en aras de favorecer una mejor gestión de los recursos humanos.

Por ello, se potencian las decisiones empresariales que implican cambios en las funciones desarrolladas por los trabajadores (movilidad funcional), en el lugar de trabajo (movilidad geográfica) y, en general, en las condiciones de trabajo (modificación sustancial de las condiciones de trabajo). También se potencian las decisiones empresariales de reducción de jornada y de suspensión de contratos de trabajo.

Esta flexibilidad interna viene acompañada de una menor exigencia en las causas exigidas frente a los instrumentos de flexibilidad externa. Se ha limitado, por tanto, el nivel de exigencia de la versión precedente: en principio, tan sólo debe probarse la

conurrencia de tales causas (económicas, técnicas, organizativas o de producción), aunque ello no implica la discrecionalidad absoluta del empresario.

A este respecto hay que señalar que los intereses en juego no son los mismos cuando la decisión empresarial supone la pérdida de empleo (flexibilidad externa) que cuando significa un mero cambio en el modo o en las circunstancias de ejecución del trabajo (flexibilidad interna).

A continuación se analizarán las vicisitudes incardinadas a las relaciones laborales que pueden tener lugar por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Por ello, se desarrollará cada una de estas causas dentro de los distintos cambios que pueden desarrollarse en una relación de trabajo, siempre desde el punto de vista del empresario ya que es el que puede tomar esa decisión unilateralmente cuando se den tales circunstancias en su empresa.

En un primer lugar se mostrará una serie de esquemas, introductorios a lo que posteriormente se desarrollará, sobre la definición de esas causas, los procedimientos y los efectos. Los tipos de vicisitudes serán: movilidad funcional, movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, reducción de jornada, suspensión y, como último recurso, extinción laboral.

Todo ello junto con ciertas particularidades en el campo de la Administración Pública y unos ejemplos en la solución Convencional nos llevará a poder establecer unas bases para llegar a unas conclusiones finales acerca de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que afectan a la relación laboral.

2.1. Esquema concepto.

	Causas			
	Económicas	Técnicas	Organizativas	Productivas
Movilidad funcional	-	<ul style="list-style-type: none"> • Relacionadas con la productividad en la empresa • No carácter definitivo (tiempo imprescindible) 	<ul style="list-style-type: none"> • Relacionadas con la organización técnica en la empresa • No carácter definitivo (tiempo imprescindible) 	-
Movilidad geográfica	<ul style="list-style-type: none"> • Relacionadas con la competitividad en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial 	<ul style="list-style-type: none"> • Relacionadas con la productividad en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial 	<ul style="list-style-type: none"> • Relacionadas con la organización técnica en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial 	<ul style="list-style-type: none"> • Relacionadas con la organización del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial
Modificaciones sustanciales condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Relacionadas con la competitividad en la empresa • Necesaria causalidad entre motivos y medidas 	<ul style="list-style-type: none"> • Relacionadas con la productividad en la empresa • Necesaria causalidad entre motivos y medidas 	<ul style="list-style-type: none"> • Relacionadas con la organización técnica en la empresa • Necesaria causalidad entre motivos y medidas 	<ul style="list-style-type: none"> • Relacionadas con la organización del trabajo en la empresa • Necesaria causalidad entre motivos y medidas

	Causas			
	Económicas	Técnicas	Organizativas	Productivas
Reducción de jornada	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa¹ • Objetividad, actualidad, suficiencia y temporalidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de producción • Objetividad, actualidad, suficiencia y temporalidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción • Objetividad, actualidad, suficiencia y temporalidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado • Objetividad, actualidad, suficiencia y temporalidad
Suspensión	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa¹ 	<ul style="list-style-type: none"> • Cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de producción 	<ul style="list-style-type: none"> • Cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción 	<ul style="list-style-type: none"> • Cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado
Extinción	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa² • Idoneidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de producción • Idoneidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción • Idoneidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado • Idoneidad

¹ Como la existencia de pérdidas actuales o previstas o disminución persistente (si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior) de su nivel de ingresos ordinarios o ventas.

² Como la existencia de pérdidas actuales o previstas o disminución persistente (si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior) de su nivel de ingresos ordinarios o ventas.

2.2. Esquema procedimiento.

	Causas				
	Económicas		Técnicas	Organizativas	Productivas
Movilidad funcional	-		<ul style="list-style-type: none"> • Empresario: comunicación (decisión y causas) a representantes 	<ul style="list-style-type: none"> • Igual que causas técnicas 	-
Movilidad geográfica	T. individual	T. colectivo	Desplazam.	<ul style="list-style-type: none"> • Igual que causas económicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Igual que causas económicas
	<ul style="list-style-type: none"> • Empresario: notificación (decisión, causa y fecha) a trabajador y representantes mín. 30 días 	<ul style="list-style-type: none"> • Período consultas máx. 15 días 	<ul style="list-style-type: none"> • Empresario: comunicación a trabajador mín. 5 días laborables si > 3 meses 		
Modificaciones sustanciales condiciones de trabajo	M. individual		M. colectiva		<ul style="list-style-type: none"> • Igual que causas económicas
	<ul style="list-style-type: none"> • Empresario: notificación (decisión, causa y fecha) a trabajador y representantes mín. 15 días 		<ul style="list-style-type: none"> • Igual que traslado colectivo en movilidad geográfica 		

	Causas					
	Económicas		Técnicas		Organizativas	Productivas
Reducción de jornada	<ul style="list-style-type: none"> • Empresario: comunicación a trabajadores o representantes y autoridad laboral • Período consultas máx. 15 días • Empresario: comunicación decisión máx. 15 días 		<ul style="list-style-type: none"> • Igual que causas económicas 		<ul style="list-style-type: none"> • Igual que causas económicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Igual que causas económicas
Suspensión	<ul style="list-style-type: none"> • Igual que reducción de jornada 		<ul style="list-style-type: none"> • Igual que reducción de jornada 		<ul style="list-style-type: none"> • Igual que reducción de jornada 	<ul style="list-style-type: none"> • Igual que reducción de jornada
Extinción	Despido colectivo	Despido objetivo	Despido colectivo	Despido objetivo	<ul style="list-style-type: none"> • Igual que causas técnicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Igual que causas técnicas
	<ul style="list-style-type: none"> • Empresario: comunicación (causas y memoria explicativa con cuentas anuales) a representantes y autoridad laboral • Período consultas máx. 30 días 	<ul style="list-style-type: none"> • Empresario: comunicación (decisión, causa y fecha) a trabajadores + propuesta liquidación cantidades adeudadas en mín. 15 días 	<ul style="list-style-type: none"> • Empresario: comunicación (causas y memoria explicativa con informes técnicos) a representantes y autoridad laboral • Período consultas máx. 30 días 	<ul style="list-style-type: none"> • Igual que causas económicas despido objetivo 		

2.3. Esquema efectos.

	Causas					
	Económicas			Técnicas	Organizativas	Productivas
Movilidad funcional	-			<ul style="list-style-type: none"> • Cambio funciones trabajador (superiores o inferiores) • Retribución salarial originaria o superior 	<ul style="list-style-type: none"> • Cambio funciones trabajador (superiores o inferiores) • Retribución salarial originaria o superior 	-
Movilidad geográfica	T. individual <ul style="list-style-type: none"> • Trabajador: impugnación (máx. 20 días), aceptación (compensación de gastos) o rechazo (extinción contrato + indemnización) 	T. colectivo <ul style="list-style-type: none"> • Si acuerdo: actuar en consecuencia • Si no acuerdo: procedimiento igual a traslado individual 	Desplazam. <ul style="list-style-type: none"> • Trabajador: impugnación o aceptación (compensación de gastos) 	<ul style="list-style-type: none"> • Igual que causas económicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Igual que causas económicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Igual que causas económicas
Modificaciones sustanciales condiciones de trabajo	M. individual <ul style="list-style-type: none"> • Trabajador: nada, rescisión contrato si perjuicio (indemnización) o impugnación (máx. 20 días hábiles) 	M. colectiva <ul style="list-style-type: none"> • Si acuerdo: actuar en consecuencia • Si no acuerdo: procedimiento igual a modificación individual 		<ul style="list-style-type: none"> • Igual que causas económicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Igual que causas económicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Igual que causas económicas

	Causas				
	Económicas	Técnicas	Organizativas	Productivas	
Reducción de jornada	<ul style="list-style-type: none"> • Disminución temporal entre un 10-70% de la jornada de trabajo • Trabajador: proporcional reducción retribución y percepción prestación parcial desempleo 		<ul style="list-style-type: none"> • Igual que causas económicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Igual que causas económicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Igual que causas económicas
Suspensión	<ul style="list-style-type: none"> • Exoneración trabajo y retribución • Continuidad vínculo contractual (trabajador figura como activo) 		<ul style="list-style-type: none"> • Igual que causas económicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Igual que causas económicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Igual que causas económicas
Extinción	Despido colectivo	Despido objetivo	<ul style="list-style-type: none"> • Igual que causas económicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Igual que causas económicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Igual que causas económicas
	<ul style="list-style-type: none"> • Empresario: comunicación (lo pactado o decisión unilateral) a representantes y autoridad laboral máx. 15 días tras última reunión • Empresario: notificación (indemnización) a trabajadores • Fin vínculo contractual 	<ul style="list-style-type: none"> • Empresario: indemnización • Trabajador: impugnación máx. 20 días • Fin vínculo contractual 			

2. MOVILIDAD FUNCIONAL

2.1. Delimitación del concepto.

Fruto de introducción de la ya mencionada flexibilización de las relaciones laborales nace la posibilidad que tiene el empresario de modificar las funciones de sus trabajadores. De esta manera, pasarían a desempeñar tareas o actividades profesionales diversas a las que viene ejecutando en función del puesto asignado. Todo ello siempre y cuando se respete la dignidad y las titulaciones académicas o profesionales de los mismos (art. 39.1 ET³), además de su derecho al salario correspondiente a la función superior desempeñada (art. 39.3 ET).

El límite señalado de las titulaciones profesionales hace referencia a que a un trabajador no se le pueden encomendar funciones cuyo desempeño requiere la posesión de un título del que carece. Esto está basado en razones de orden público, por lo que es competencia del poder público la fijación de tales restricciones⁴.

2.2. Modalidades.

Tres son las variedades de movilidad reguladas en el Estatuto de los Trabajadores. La primera surge del poder de dirección o *ius variandi* ordinario, por lo que se clasifica como una movilidad dentro del grupo profesional, también denominada movilidad funcional horizontal. La segunda es fruto de la variación unilateral por parte

³ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, de ahora en adelante "ET".

⁴ Según el profesor CRUZ VILLALON, J. en su libro *Compendio de Derecho del Trabajo* (8ª ed. 2015) de la editorial Tecnos.

del empresario de carácter temporal⁵ a través de su *ius variandi* extraordinario, movilidad fuera del grupo o movilidad funcional vertical. Finalmente, en tercer lugar se encuentra la alteración que va más allá del *ius variandi*, la producida como consecuencia de la novación modificativa por la que las partes acuerdan cambiar el objeto de trabajo⁶.

Se entiende por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador (art. 22.2 ET).

A pesar de tal descripción, el Estatuto de los Trabajadores confiere una gran libertad a los sujetos negociadores para construir los grupos profesionales al poseer un elevado grado de indeterminación en el concepto. Aunque dicha libertad no es absoluta: no llega a permitir que los grupos se configuren prescindiendo de la regulación legal de los títulos, autorizaciones, permisos o licencias de naturaleza administrativa o gubernativa que habiliten legal o reglamentariamente para el ejercicio de las tareas propias de quienes se encuadren en ellos⁷.

Sin embargo, no será preciso analizar aquella movilidad dentro del grupo profesional, ya que para que tenga lugar no es necesaria alegación de causa alguna, ni tampoco la movilidad más allá del *ius variandi*.

⁵ Si fuera de carácter definitivo nos encontraríamos ante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, esa es la frontera que separa a los dos tipos de vicisitudes en virtud de la STS 5843/2012 (Id Cendoj: 28079140012012100615).

⁶ Según VALLE MUÑOZ, F. A. en su artículo *La incidencia de la reforma laboral de 2012 en la clasificación profesional y en la movilidad funcional* (2012) para “Revista de Derecho Social” nº 60 de la editorial Bomarzo; págs. 33-58.

⁷ Según GÁRATE CASTRO, J. en su artículo *Determinación cualitativa de la prestación de trabajo: la clasificación profesional* (2014) para “Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social” nº 38 de la editorial Iustel.

2.2.1. Movilidad fuera del grupo profesional.

El empresario puede ordenar funciones no correspondientes al grupo profesional a sus trabajadores siempre que existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y, además, que la modificación dure el tiempo imprescindible (art. 39.2 ET).

No se hace mención en el Estatuto de los Trabajadores de una definición más precisa de lo que son esas causas en la movilidad funcional, pero hay autores⁸ que aplican por analogía las definiciones contempladas por el artículo 41 ET. En el mismo, se consideran razones técnicas las relacionadas con la productividad en la empresa, y razones organizativas las relacionadas con la organización técnica en la empresa.

Las funciones ordenadas podrán ser de carácter superior (*ius variandi in melius*) o inferior (*ius variandi in peius*) a las anteriores. De cualquier manera, el empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

Si son superiores, el trabajador podrá reclamar el ascenso o, en todo caso, la cobertura de la vacante⁹ correspondiente a las funciones por él realizadas; todo ello sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Si son inferiores, la retribución originaria no podrá disminuir (art. 39.3 ET).

⁸ Según GARCÍA-PERROTE, I. y MERCADER UGUINA, J.R. en su artículo *¿Qué se entiende por el ius variandi en la empresa?* (2013) para “Revista de Información Laboral” nº 7 de la editorial Thomson Reuters; pág. 38.

⁹ Si la encomienda de funciones ha sido en un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos.

3. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

3.1. Delimitación del concepto.

El artículo 40 ET señala a la movilidad geográfica como aquel cambio de lugar de trabajo cuando implique cambio de residencia para el trabajador, lo cual depende, en principio, de la distancia del lugar de trabajo al lugar de domicilio¹⁰. Excluye de su ámbito de aplicación los que no sean decididos unilateralmente por el empresario.

Se alude, además, a un requisito de causalidad necesario para que tenga lugar esta modificación de la relación laboral. Las razones que lo justifiquen deberán ser económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán causas económicas las relacionadas con la competitividad en la empresa, técnicas las relacionadas con la productividad en la empresa, organizativas las relacionadas con la organización técnica en la empresa, y de producción las relacionadas con la organización del trabajo en la empresa. Además también lo serán las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

La reforma laboral suprime el criterio finalista en la ponderación de las causas¹¹ para que los órganos jurisdiccionales circunscriban su actividad al examen de los motivos tasados por la norma. En línea con los pronunciamientos de la STSJ Madrid nº 542/2012, de 11 de julio: lo que es objetivo es objetivo y es sencillo de demostrar y no precisa subjetivismo judicial pero tampoco empresarial¹².

¹⁰ Otras variables que aquí influyen son los medios de locomoción y las facilidades de desplazamiento, los hábitos y preferencias personales y familiares, etc.

¹¹ “Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda”

¹² Según MARTÍNEZ ASTEINZA, O. en su artículo *La “flexiseguridad” en el Estatuto de los Trabajadores tras la reforma laboral 2012: la consagración de la “flexi-inseguridad”* (2013) para “Revista de Información Laboral” nº 6 de la editorial Thomson Reuters; págs. 14-15.

Al no concretarse dónde deben estar presentes estas causas, puede interpretarse que cabe tanto una situación de excedente de empleo en el centro de procedencia del trabajador, como necesidades de ocupación en el centro de trabajo de destino a resultas del traslado, e incluso que se den tales causas simultáneamente en ambos centros¹³.

3.2. Modalidades.

Se pueden apreciar dos grandes tipos de movilidad geográfica: los traslados y los desplazamientos. Los primeros poseen un carácter definitivo o de larga duración, mientras que los segundos sólo implican un cambio temporal o transitorio. Aquí no se entrará a tratar la movilidad transnacional, simplemente la de ámbito nacional.

3.2.1. Traslados.

Cuando en un periodo de tres años los desplazamientos excedan de doce meses, tendrán un tratamiento diferente pasando a denominarse traslados (art. 40.6 ET). Por lo tanto, el efecto en la vida y en la organización personal y familiar del trabajador que conlleva un traslado es mayor que en un desplazamiento. El art. 40 ET distingue a su vez entre traslados individuales y traslados colectivos.

Traslado individual:

Este solamente afecta a un trabajador o a unos pocos¹⁴. El procedimiento comenzará con una notificación de la decisión del empresario al trabajador y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de efectividad del traslado (art. 40.1 ET). Dicha notificación deberá contener una indicación suficiente acerca de su causa y la fecha de sus efectos, y, aun no siendo

¹³ Según el profesor CRUZ VILLALON, J. en su libro *Compendio de Derecho del Trabajo* (8ª ed. 2015) de la editorial Tecnos.

¹⁴ En comparación con el volumen de la plantilla de la empresa.

necesaria una forma especial, sí tendrá que ser conocida por el trabajador para que produzca efectos¹⁵.

Tras la mencionada notificación, el trabajador posee tres opciones: impugnar la orden empresarial ante la Jurisdicción social, rechazar el traslado o aceptarlo. Si se decide por la primera, deberá hacerlo en el plazo de veinte días hábiles y se pone en marcha un proceso laboral especial. Si la opción seguida es la segunda, ello conllevará a una extinción del contrato y le dará derecho a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio y un máximo de doce mensualidades. Finalmente, si acepta el traslado percibirá una compensación de gastos no inferior a lo fijado en el convenio colectivo aplicable (art. 40.1 ET).

Traslado colectivo:

En esta modalidad se encuentra aquel traslado que afecta a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, y también cuando sin afectar a la totalidad del centro en un periodo de noventa días comprenda al menos al siguiente número de trabajadores: diez (en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores), el 10% del número de trabajadores de la empresa (en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores), o treinta trabajadores (en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores) (art. 40.2 ET).

Además, el correspondiente número de traslados debe producirse de modo simultáneo o, de no ser así, debe producirse en el mencionado período máximo de noventa días. En caso de no cumplirse con este requisito, el traslado no se consideraría colectivo y en su lugar sería una serie de traslados individuales, con lo que ello implicaría legalmente¹⁶.

El procedimiento es común al del traslado individual aunque añadiendo una fase previa que comienza con la apertura por parte del empresario de un período de consultas

¹⁵ Según los profesores MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J. en su libro *Derecho del Trabajo* (24ª ed. 2015) de la editorial Tecnos.

¹⁶ Según el profesor MONTOYA MELGAR, A. en su libro *Derecho del Trabajo* (36ª ed. 2015) de la editorial Tecnos.

con los representantes legales de los trabajadores, de una duración no superior a quince días. En dicho período deberán tratarse las causas motivadoras (económicas, técnicas, organizativas o de producción) de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos.

Las partes deberán negociar de buena fe, persiguiendo siempre el llegar a un acuerdo, el cual se alcanzará con “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 aquéllos”. Si se llega a un acuerdo el empresario deberá actuar en consecuencia. Si no se alcanzase, el empresario procederá como en el traslado individual (art. 40.2 ET).

3.2.2. Desplazamientos.

En los desplazamientos el tratamiento es siempre el mismo, independientemente del número de trabajadores afectados. Y, como puede intuirse, el cambio de puesto de trabajo posee una menor intensidad en sus efectos sobre el trabajador y su familia.

El procedimiento es similar al del traslado individual. El empresario deberá comunicar al trabajador afectado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, no pudiendo ser con menos de cinco días laborables en casos de desplazamientos de más de tres meses.

En este caso, el trabajador puede: aceptar el desplazamiento (el empresario abona al trabajador los gastos de viaje y las dietas correspondientes) o impugnar ante la Jurisdicción social la decisión empresarial de desplazamiento. La opción de la extinción laboral no se prevé posible en este tipo de movilidad geográfica¹⁷.

¹⁷ Según el profesor MONTOYA MELGAR, A. en su libro *Derecho del Trabajo* (36ª ed. 2015) de la editorial Tecnos.

4. MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

4.1. Delimitación del concepto.

El término de modificaciones sustanciales abarca no a todas las modificaciones posibles sino a aquellas adoptadas o propuestas por el empresario unilateralmente que afectan a las condiciones de trabajo y tienen carácter sustancial¹⁸. En definitiva, se entiende que una modificación es sustancial cuando resulta de tal naturaleza que altere y transforme los aspectos fundamentales de la relación laboral, pasando a ser otros distintos de modo notorio¹⁹.

El art. 41.1 ET proporciona una relación de materias consideradas como modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (no es un listado exhaustivo), tales como las que afecten a las siguientes materias: jornada de trabajo; 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 que para la movilidad funcional prevé el art. 39 ET²⁰.

A todo lo anterior hay que añadirle una exigencia de causa objetiva, pues deberá probarse la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerará causa económica la relacionada con la competitividad, técnica la relacionada con la productividad, organizativa la relacionada con la organización técnica, y de producción la que lo hace con la organización del trabajo en la empresa.

¹⁸ Según los profesores MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J. en su libro *Derecho del Trabajo* (24ª ed. 2015) de la editorial Tecnos.

¹⁹ Según el profesor CRUZ VILLALÓN, J. en su libro *Compendio de Derecho del Trabajo* (8ªed. 2015) de la editorial Tecnos.

²⁰ Las que traspasen los límites del grupo profesional y se decidan por motivos distintos de aquellas razones técnicas u organizativas y más allá del tiempo imprescindible.

Estas causas justificativas vienen definidas de manera bastante laxa, permitiendo así la adopción de las modificaciones sustanciales simplemente cuando se encuentren relacionadas con las necesidades empresariales, y excluyéndolas cuando sean el resultado de una decisión arbitraria o caprichosa por parte del empresario. La prueba debe extenderse, pues, a la existencia de una relación de causalidad entre los motivos alegados y las medidas que se pretenden adoptar, de modo que la modificación acordada tenga incidencia sobre la competitividad o productividad empresarial²¹.

La doctrina científica y los tribunales de justicia han acudido a las garantías del derecho civil²² para intentar cercar más tales definiciones luchando contra la arbitrariedad, el abuso y la mala fe en la utilización del *ius variandi*. También operan como límites los derechos fundamentales y libertades públicas de las personas trabajadoras²³.

Ciertos criterios de racionalidad han sido introducidos por la jurisprudencia ante tal conceptualización legal de las causas justificativas de las modificaciones sustanciales de trabajo. En la sentencia del Tribunal Supremo de 27 de enero de 2014²⁴ se reconoce que no es preciso que las modificaciones tengan el objeto acreditado de prevenir una evolución negativa o mejorar la situación y perspectivas de la empresa. La razonabilidad se entiende, pues, en el sentido no de ser la medida más óptima para conseguir el objetivo perseguido sino de que se adecue idóneamente al mismo.

Otra sentencia que analiza el tema de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en este tipo de modificaciones es la del Tribunal Supremo de 12 de julio de 2013²⁵. Tal sentencia considera causa justificativa la reducción de la contrata de la

²¹ Según el profesor CRUZ VILLALÓN, J. en su libro *Compendio de Derecho del Trabajo* (8ªed. 2015) de la editorial Tecnos.

²² Artículos 6.4, 7 y 1258 del Código Civil.

²³ Según LOUSADA AROCHENA, J. F. en su artículo *Las últimas reformas legales relativas a modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, y su aplicación judicial* (2014) para “Actualidad laboral” nº 11 de la editorial Wolters Kluwer.

²⁴ STS 599/2014 (Id Cendoj: 28079140012014100043).

²⁵ STS 4399/2013 (Id Cendoj: 28079140012013100601).

empresa adjudicataria impuesta por el Instituto Catalán de la Salud consistente en la eliminación de los efectivos nocturnos en los Centros de Atención Primaria ya que con la ubicación de los trabajadores en otros turnos se logra no prescindir de ellos y seguir proporcionándoles trabajo; es una medida razonable, justificada y proporcionada porque mantiene la ocupación, dice la sentencia.

Finalmente señalar que en la sentencia del Tribunal Supremo de 20 de enero de 2014²⁶ se indica cómo opera la justificación: hay un hecho objetivo susceptible de alterar el régimen de prestaciones del contrato y a partir de ese cambio la medida se justifica si se corresponde con ese cambio.

4.2. Modalidades.

El art. 41.2 ET hace una distinción entre modificaciones individuales y modificaciones colectivas, encontrándose la línea divisoria en el número de trabajadores afectados en el ámbito de la empresa.

Tendrán carácter colectivo las modificaciones que, en un periodo de noventa días, afecte al menos a: diez trabajadores (en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores), el 10% del número de trabajadores de la empresa (en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores), o treinta trabajadores (en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores). Individuales, pues, serán las modificaciones que en el periodo de referencia establecido no alcance los umbrales señalados para las colectivas.

4.2.1. Modificación individual.

El procedimiento aquí comienza con la notificación al trabajador afectado y a los representantes legales en la empresa, además de la causa y fecha de efectos de la misma, con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad (art. 41.3 ET).

²⁶ STS 504/72014 (Id Cendoj: 28079140012014100035).

En virtud del artículo anteriormente mencionado, la decisión del empresario es efectiva por sí misma, por lo que el trabajador no tiene ni intervención ni aceptación, lo único que puede tomar son dos opciones si se mostrase disconforme: rescindir el contrato con derecho a una indemnización²⁷ (no aplicable a los cambios que afecten al sistema de trabajo y rendimiento), siempre y cuando el trabajador pruebe un perjuicio por tal modificación, o impugnar la medida empresarial ante la Jurisdicción social dentro de los veinte días hábiles siguientes a la notificación (art. 59.4 ET).

4.2.2. Modificación colectiva.

Este procedimiento deberá ir precedido por un periodo de consultas en una comisión negociadora con los representantes de los trabajadores. En un periodo no superior a quince días se deberá negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, acerca de las causas aducidas por la empresa, de la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, y de las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados (art. 41.4 ET).

Estas consultas requieren “la conformidad de los representantes de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados”.

Transcurrido el plazo máximo, si no se alcanzase acuerdo alguno, el empresario actuará como en el procedimiento desarrollado en las modificaciones individuales. Habiendo acuerdo, se presume la existencia de la causa o causas de la modificación, por lo que el acuerdo es inimpugnable salvo que esté viciado por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. No obstante, los trabajadores podrán impugnar la modificación o rescindir sus contratos del mismo modo que si se tratase de una modificación individual (art. 41.4 ET).

²⁷ De veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses. Dicha acción deberá ejercerse, en principio, dentro del plazo general de prescripción de un año (art. 59.2 ET), computable desde que la acción pudiera ejercitarse.

5. REDUCCIÓN DE JORNADA

5.1. Delimitación del concepto.

La jornada laboral de un trabajador puede reducirse unilateralmente por el empresario siempre y cuando se alegue y justifique la existencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. A pesar de ello, cualquiera de las causas que el empresario puede alegar para la reducción de jornada tiene un claro componente económico, a pesar de que pueda afectar directamente a otros aspectos²⁸.

En virtud del Estatuto de los Trabajadores, se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en tales casos como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente²⁹ de su nivel de ingresos ordinarios o ventas.

Se podrá hablar de causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción. Estas causas implican, en principio, la incorporación por la empresa de nueva tecnología (máquinas, nuevos materiales...) que resulte necesaria para la obtención de productos o para la realización de una actividad empresarial que pueda afectar temporalmente al volumen de empleo²⁶.

Las organizativas se darán cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.

Y, finalmente, las causas productivas tendrán lugar cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

²⁸ Según PÉREZ ANAYA, R. M. en su artículo *La reducción de la jornada laboral por motivos de crisis* (2013) para "Actualidad laboral" nº 11 de la editorial Wolters Kluwer; pág. 4.

²⁹ Si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

De esta manera, el procedimiento para la reducción de la jornada puede promoverse por el empresario cuando concurren tales factores, cuando la crisis empresarial tenga sus causas en factores de carácter temporal y el procedimiento contribuya a superar la difícil situación o, al menos, permitir una mejora. Señalar que, además de la inevitable temporalidad, deben cumplirse también requisitos de objetividad, actualidad y suficiencia³⁰.

Es preciso mencionar que, en virtud del artículo 16.3 RDL 1483/2012³¹, el alcance y duración de las medidas de reducción de jornada se adecuarán a la situación coyuntural que se pretende superar. Además, la adopción de tales medidas no generará derecho a indemnización alguna a favor de los trabajadores afectados (art. 16.4).

En el artículo 16.5 del mismo se alienta a promover el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar la polivalencia o incrementar su empleabilidad.

Se entiende por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10-70% de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Es preciso señalar, además, que durante el periodo en que la jornada esté reducida, no podrán realizarse horas extraordinarias salvo caso de fuerza mayor (art. 47.2 ET).

El procedimiento a seguir será el mismo, con total independencia del número de trabajadores afectados por la medida de ajuste, que en el proceso de suspensión.

³⁰ Según GÓMEZ SANCHIDRIAN D. en su artículo *Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción* (2013) para “Economist & Jurist” nº 174 vol. 21 de la editorial Difusión Jurídica y Temas de Actualidad; págs. 38-44.

³¹ Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

6. SUSPENSIÓN

6.1. Delimitación del concepto.

Otra de las posibles alteraciones en el transcurso de la relación de trabajo puede ser la suspensión de la misma, fruto de ciertas situaciones que impiden de forma temporal su normal desenvolvimiento. Esta vicisitud es de carácter muy variado y puede afectar a la prestación de trabajo o a la organización de la empresa.

Como puede apreciarse, la suspensión supone una paralización temporal y no definitiva en los efectos del contrato de trabajo, independientemente de que su duración esté o no predeterminada. La paralización, eso sí, sólo afecta a los efectos principales del contrato: trabajar y remunerar el trabajo³².

El mecanismo de la suspensión obedece al deseo de reforzar la estabilidad en el empleo del trabajador, por lo que responde, en su significado último, a una tendencia protectora de la vida del contrato y cierra el paso a la extinción del mismo³³.

En principio, el correspondiente puesto de trabajo queda reservado, por lo que al cesar la causa que le dio origen “el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado” (art. 48.1 ET).

Lo ya señalado en la reducción de jornada del art. 16 del RDL 1483/2012³⁴ se encaja en la suspensión de igual modo: no indemnización, promover acciones formativas y adecuación a la situación coyuntural.

³² Según los profesores MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J. en su libro *Derecho del Trabajo* (24ª ed. 2015) de la editorial Tecnos.

³³ Según el profesor MONTOYA MELGAR, A. en su libro *Derecho del Trabajo* (36ª ed. 2015) de la editorial Tecnos.

³⁴ Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

6.2. Modalidades.

En el Estatuto de los Trabajadores, artículo 45, se enumera de forma amplia y heterogénea una lista abierta de causas de suspensión laboral. Entre ellas se puede hacer una clasificación general entre las que abogan por el interés del trabajador (incapacidad, maternidad, servicio militar, etc.) y las que lo hacen por el interés de la empresa. Nos centraremos en éstas últimas.

6.2.1. Causas legales en interés de la empresa.

Dentro de esta clasificación, hay unas causas concretas que justifican la suspensión laboral, como son las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, a iniciativa del empresario (art. 47.1 ET).

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa³⁵. Se podrá hablar de causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción. Causas organizativas tendrán lugar cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción. Y, finalmente, las causas productivas tendrán lugar cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

El procedimiento comienza con la comunicación a la autoridad laboral competente y con la apertura, simultáneamente, de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días y en una única comisión negociadora. También deberá comunicarse la situación de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes.

³⁵ En casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. Aquí se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres (tres en otro tipo de vicisitudes) consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Tras ello, la autoridad laboral da traslado a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe perceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación y sobre el desarrollo de las consultas.

Finalizado el periodo de consultas con un acuerdo, se presume que las causas concurren y son justificativas, por lo que sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por otros motivos y no por éste.

Siempre las consultas deberán perseguir la consecución de un acuerdo, el cual se obtiene con la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores (o de la mayoría de los miembros de la comisión representativa).

El empresario después notificará, en el plazo de quince días, a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos, surtiendo efecto, en principio, a partir de esta última comunicación. La autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación por desempleo, la cual puede pedir impugnar tal decisión si hubiera inexistencia de la causa motivadora. El trabajador también podrá reclamar ante la Jurisdicción social.

Dentro de los efectos que la suspensión acarrea, hay que destacar el de la continuidad del vínculo contractual, que sigue en vigor y es actuable. Con ello, el trabajador tiene un derecho automático a la reincorporación, como ya se ha mencionado, no es una readmisión sino una reanudación de la ejecución del contrato. Además, el trabajador durante todo el tiempo de suspensión figurará como en activo en la empresa a todo el resto de los efectos³⁶.

³⁶ Según los profesores MONEREO PÉREZ, J. L.; MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M. N. en su libro *Manual de Derecho del Trabajo* (13ª ed. 2015) de la editorial Comares.

7. EXTINCIÓN

7.1. Delimitación del concepto.

La extinción del contrato de trabajo se diferencia claramente del resto de vicisitudes de la relación laboral en tanto en cuanto las demás no implican su disolución, sino únicamente paralización de sus efectos. Por lo tanto, podemos establecer que la consecuencia principal de la extinción es la ruptura total de la relación laboral, incluyendo sus efectos³⁷.

7.2. Modalidades.

El art. 49 ET establece un listado exhaustivo de las razones por las que un contrato laboral puede extinguirse. En general puede decirse que éstas se agrupan en tres bloques: causas ligadas a la voluntad unilateral de alguna de las partes del contrato (empresario o trabajador), causas ligadas a la voluntad conjunta de las partes, y causas que tienen que ver con acontecimientos que afectan a una u otra de las partes del contrato y que impiden física o legalmente su continuidad.

Aquí nos centraremos en la ruptura por voluntad unilateral del empresario, en concreto en el despido colectivo [art. 49.1.i] y en el despido por causas objetivas [art. 49.1.l].

Es preciso señalar que hablaremos de despido ya que este término hace referencia a la extinción del contrato de trabajo por decisión o voluntad unilateral del empresario. Decisión que sólo puede adoptarse cuando concurre una causa justificada, de ahí que el despido sea causal y no libre³⁸.

³⁷ Sin perjuicio de que alguna obligación pueda quedar vigente o pendiente de cumplimiento.

³⁸ Sin perjuicio de que se admitan supuestos de despido sin acreditación de causa de modo excepcional.

7.2.1. Despido colectivo.

En virtud del art. 51.1 ET, se entiende por despido colectivo aquella extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Por lo tanto, este tipo de despido no es sino una forma de extinción laboral por iniciativa o decisión del empresario, fundada en causas sobrevenidas de carácter empresarial, y autorizada administrativamente. Está caracterizada en la jurisprudencia por dos rasgos: causa y alcance personal o numérico.

En cuanto al alcance personal, el mismo art. 51.1 ET menciona que el número de trabajadores afectados serán al menos diez (en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores), el 10% del número de trabajadores de la empresa (en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores), o treinta trabajadores (en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores).

Como se ha señalado, el despido colectivo tiene que estar fundado en una serie de causas, las cuales, por su intensidad o efectos, devienen en esta decisión. Pueden deberse a una decisión empresarial (carácter endógeno) o a un factor externo (carácter exógeno). Sea cual fuere su carácter, dichas causas exigen o aconsejan desde el punto de vista empresarial la adopción de medidas de reestructuración de la plantilla³⁹.

El art. 51.1 ET establece que “concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente⁴⁰ de su nivel de ingresos ordinarios o ventas”.

Por otra parte, el mismo artículo señala que “concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción”.

³⁹ Según los profesores MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J. en su libro *Derecho del Trabajo* (24ª ed. 2015) de la editorial Tecnos.

⁴⁰ Se entiende que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

En la misma línea se definen las causas organizativas al concurrir “cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción”.

Finalmente, se entiende que “concurrer causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado”.

Será preciso acreditar la existencia de alguna de estas causas y su idoneidad, en términos de gestión empresarial, para justificar una medida como la extinción de los contratos de trabajo⁴¹.

Procedimiento del despido colectivo:

El proceso comienza con la comunicación por escrito de la apertura del periodo de consultas del empresario a los trabajadores, o a sus representantes, entre los cuales se organizará una comisión representativa⁴² para actuar en su nombre en tal periodo. Si ésta no se hiciera, podrá seguirse el procedimiento directamente con los representantes de los trabajadores.

La comunicación por parte del empresario debe ir acompañada de la información necesaria que acredite las causas de despido junto con una memoria explicativa de todo ello, con datos y especificaciones que varían según de qué causa se trate⁴³.

En el caso de un despido colectivo por causa económica, dicha memoria incluirá los resultados de la empresa de los que se desprenda una situación económica negativa. Es

⁴¹ Según los profesores MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J. en su libro *Derecho del Trabajo* (24ª ed. 2015) de la editorial Tecnos.

⁴² Necesaria su constitución en el plazo de 7 días desde la comunicación empresarial. Debe constituirse en principio con representantes de las secciones sindicales existentes en la empresa o en sus centros de trabajo afectados por el despido.

⁴³ Arts. 4 y 5 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

decir, deberá aportar las cuentas anuales⁴⁴ de los dos últimos ejercicios económicos completos. Otros documentos también serán requeridos, además de los anteriores, en el caso de situaciones económicas negativas debido a una previsión de pérdidas, a una disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, o forme parte de un grupo de empresas con obligación de formular cuentas consolidadas.

Cuando el motivo sea por una causa técnica, organizativa o de producción, la memoria deberá explicar tales causas que justifican el despido colectivo, acreditándolo con una serie de informes técnicos al respecto que justifiquen la concurrencia de las mismas.

La autoridad laboral recibirá una copia de tal escrito empresarial y será la encargada de comprobar el cumplimiento por parte de la empresa de sus deberes de comunicación, documentación y recolocación. Además, dará traslado de la misma a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (art. 51.2 ET).

El periodo de consultas ya mencionado, de una duración no superior a treinta días, tiene por objeto el análisis de la propuesta empresarial y de las causas alegadas, aunque también puede estudiar posibles medidas sociales de acompañamiento para evitar o reducir los despidos o para atenuar sus efectos en los trabajadores despedidos. Todo ello lo formará una única comisión negociadora.

Efectos del despido colectivo:

Transcurrido el plazo del periodo de consultas el empresario procederá a aplicar lo pactado, en caso de que lo hubiere, o a aplicar tanto el despido como las condiciones del mismo de manera unilateral, teniendo un plazo máximo de quince días tras la última reunión del empresario con la comisión para comunicarlo a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral. Tras ello, el empresario notificará la decisión a

⁴⁴ Balance de situación, cuenta de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados.

cada trabajador afectado en cumplimiento de unos requisitos. Esta decisión puede ser impugnada ante la Jurisdicción social.

A continuación el empresario debe poner a disposición de los trabajadores afectados la indemnización prevista legalmente⁴⁵ (art. 51.7 ET).

7.2.2. Despido por causas objetivas.

En virtud del art. 49.1.l ET, el contrato de trabajo puede también extinguirse “por causas objetivas legalmente procedentes”. Este tipo de despido se basa o bien en una especie de incompatibilidad objetiva entre el trabajador y el puesto de trabajo, o bien en la necesidad de amortizar puestos de trabajo por razones técnicas, económicas o de organización.

Centrándonos en el tema principal, uno de los motivos que justifican un despido de estas dimensiones es el de la existencia de unas causas. El art. 52.c ET se encarga de ello señalando que “cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo”.

Así, la definición de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción será la misma que para el despido colectivo. La diferencia vendrá en el número de afectados, debiendo ser un número inferior al número desarrollado en el despido colectivo.

Las causas técnicas, organizativas o de producción deben valorarse exclusivamente en el espacio en que la patología se manifiesta ya que tienen su origen en sectores o aspectos limitados de la misma. Las causas económicas, a diferencia de las anteriores, se refieren a la rentabilidad de la empresa (pérdidas, desequilibrio financiero, etc.) y han de valorarse en la correspondiente empresa o unidad económica de producción⁴⁶.

⁴⁵ Veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades.

⁴⁶ Según los profesores MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J. en su libro *Derecho del Trabajo* (24ª ed. 2015) de la editorial Tecnos.

Lo que aquí se contempla en suma es la necesidad de amortizar o suprimir un puesto o una pluralidad de ellos cuyo número no alcance, dentro de un período de noventa días, los umbrales del despido colectivo.

Procedimiento del despido objetivo:

Lo primero que deberá hacer el empresario será comunicar al trabajador por escrito la decisión de extinción junto con la causa que a ello le ha llevado y los hechos que lo motivan. Esta comunicación habrá de remitirse con preaviso de quince días sobre la fecha de extinción del contrato. También acompañará a este preaviso una propuesta de liquidación de cantidades adeudadas.

En el mismo momento de entrega de la comunicación escrita, el empleador deberá poner a disposición del trabajador una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades.

Efectos del despido objetivo:

O bien desde la fecha del preaviso o desde la del despido, el trabajador puede impugnar jurisdiccionalmente la decisión empresarial, aunque el cómputo total de veinte días hábiles empieza desde la del despido.

Cuando no se acredite la concurrencia de la causa alegada el despido podrá declararse como improcedente, lo que genera una consecuencia alternativa a opción del empresario: readmisión del trabajador (reintegrando al empresario la indemnización) o confirmación del despido (percibiendo, en lugar de la indemnización primera fijada, una indemnización equivalente al caso de despido disciplinario improcedente).

8. EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

En ciertas vicisitudes de la relación laboral es preciso ahondar en lo que a la Administración Pública se refiere. Sin embargo, otras no son tratadas de manera particular y no serán señaladas a continuación.

8.1. Movilidad funcional y movilidad geográfica.

A lo único que se alude sobre la movilidad funcional y sobre la geográfica en la Administración Pública es al derecho de ser una materia objeto de negociación colectiva. El artículo 37.1m) del Real Decreto Legislativo 5/2015⁴⁷ señala que la movilidad funcional y la geográfica, entre otras materias, serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso.

8.2. Reducción de jornada y suspensión del contrato de trabajo.

En la disposición adicional tercera del ya mencionado RDL 1483/2012 se afirma que tendrá lugar reducciones de jornada y suspensiones del contrato laboral por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias Administraciones Públicas y otros organismos públicos. Eso sí, siempre y cuando se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado.

El anterior es el único caso posible ya que tanto una como otra medida están prohibidas para las Administraciones Públicas y entidades de derecho público vinculadas o dependientes de ellas, para las cuales sólo se admite que acudan a los despidos cuando concurren tales causas.

⁴⁷ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

8.3. Extinción laboral.

Despido colectivo en las Administraciones Públicas:

Es preciso señalar que este tipo de despidos deben llevarse a cabo en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa sobre estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas, y naturalmente han de ser adoptados por el órgano o cargo competente⁴⁸.

En principio, las reglas sobre el despido colectivo son aplicables al personal laboral del sector público⁴⁹, con inclusión expresa de Administraciones públicas⁵⁰, entre otras entidades.

Aún así, el despido colectivo adquiere aquí ciertas matizaciones con respecto al despido colectivo en general. La causa económica, por ejemplo, se vincula a la situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente, habiendo insuficiencia presupuestaria persistente cuando se prolonga durante tres trimestres consecutivos⁵¹. Pero el simple déficit presupuestario de la Administración Pública no implica forzosamente la insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente, por lo que el art. 35.3 RD 1483/2012 no se ajusta en este punto a la disposición adicional 20ª ET⁵².

Además, las causas técnicas y organizativas se conectan a los medios, instrumentos, sistemas o métodos relativos a la prestación del servicio.

⁴⁸ Según los profesores MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J. en su libro *Derecho del Trabajo* (24ª ed. 2015) de la editorial Tecnos.

⁴⁹ Tanto el de carácter estatal como el de carácter autonómico o local.

⁵⁰ Consideradas como tales las recogidas en el art. 3.2 del Real Decreto Legislativo 3/2011.

⁵¹ Disp. Adic. 20ª ET, añadida por LRML-2012 y desarrollada por el título III del RD 1483/2012.

⁵² Según los profesores MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J. en su libro *Derecho del Trabajo* (24ª ed. 2015) de la editorial Tecnos.

9. EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Antes de concluir es preciso llevar a cabo una materialización de las causas vistas en la negociación colectiva mediante una serie de ejemplos reales, pues es ahí donde hay un desarrollo más detallado de las mismas.

9.1. Movilidad funcional.

9.1.1. Convenio colectivo Fertiberia, S.A.

Fertiberia, S.A., segunda empresa del Sector químico de capital español, es líder a nivel europeo y mediterráneo del sector de los fertilizantes y del amoníaco. Se dedica principalmente a la producción de productos intermedios y finales, fabricando fertilizantes sólidos y líquidos, simples y complejos.

Hace alusión a la movilidad funcional en su artículo 13⁵³ donde, en primer lugar, se realiza una clasificación de los trabajadores en Divisiones orgánicas y Grupos profesionales, desarrollándola ampliamente.

En lo que aquí interesa, casi al final del artículo menciona la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes a la División orgánica y al Grupo profesional, la cual sólo sería posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

Además, hace una división entre la realización de funciones de inferior y superior categoría, siendo las primeras necesario que se justifiquen necesidades perentorias o

⁵³ Resolución de 6 de agosto de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Fertiberia, S.A. (BOE-A-2015-9424).

imprevisibles de la actividad productiva. Con ello, intenta cercar un poco más el término algo ambiguo de razones técnicas u organizativas.

9.1.2. Convenio colectivo sector de hostelería.

La hostelería es el nombre genérico para designar a las actividades económicas consistentes en la prestación de servicios ligados al alojamiento y la alimentación esporádicos, muy usualmente ligados al turismo.

En su artículo 19⁵⁴ es donde se hace alusión a la movilidad funcional y se distinguen dos niveles de aplicación de la flexibilidad en esta materia: flexibilidad ordinaria y flexibilidad extraordinaria temporal.

La movilidad funcional temporal para la realización de funciones distintas a las pertenecientes al grupo profesional puede tener lugar, según dicho artículo, si existiesen razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que las justifiquen. Por lo tanto, aquí está ampliando las causas necesarias recogidas en el artículo 39 ET a también las económicas y las productivas. Además, señala que se entiende por tales las que aparecen en el primer párrafo del artículo 41.1 ET: las relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

9.2. Movilidad geográfica.

9.2.1. Convenio colectivo Repsol Lubricantes y Especialidades, S.A.

Repsol es una empresa presente en toda la cadena de valor del petróleo y del gas, desarrollando actividades extractivas y de producción, pasando por la comercialización al por mayor tanto de petróleo y lubricantes como de productos químicos industriales.

⁵⁴ Resolución de 6 de mayo de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería (BOE-A-2015-5613).

En su artículo 23⁵⁵ hacen una división entre traslados y desplazamientos temporales, donde en estos últimos básicamente se hace una remisión a la Ley. Sin embargo, en los traslados si se realiza un exhaustivo desarrollo, subdividiéndolos en función del interesado/s por el mismo.

De este modo, los traslados por dirección de la empresa se efectuarán con arreglo al artículo 40 ET aunque, además, especifica lo que se entiende por causa organizativa al señalar que siempre habrá razón organizativa para justificar el traslado cuando exista vacante en el centro de trabajo de destino y el trabajador objeto de traslado tenga la consideración de excedente de estructura y esté encuadrado en el Grupo profesional a que pertenezca el puesto a cubrir, siempre que tenga menos de 50 años y haya rechazado una primera propuesta/asignación.

9.2.2. Convenio colectivo sector de perfumería y afines.

Este sector contempla la comercialización al por mayor, por menor o directa de un amplio abanico de productos de cuidado personal e higiene, centrándose esencialmente en los perfumes.

El artículo 26⁵⁶ hace referencia a la movilidad geográfica, en concreto al traslado de trabajadores a un centro de trabajo distinto de la misma empresa, para lo cual se requerirá la concurrencia alguna de las causas mencionadas en el artículo 40 ET que lo justifiquen.

El quid de la cuestión se encuentra en que a continuación señala que concurren tales causas (económicas, técnicas, organizativas o de producción) cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la Empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición más competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

⁵⁵ Resolución de 26 de octubre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Repsol Lubricantes y Especialidades, S.A. (BOE-A-2015-12121).

⁵⁶ Resolución de 28 de diciembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de perfumería y afines (BOE-A-2015-468).

9.3. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

9.3.1. Convenio colectivo Fertiberia, S.A.

En su artículo 15 se trata el tema de las modificaciones sustanciales, las cuales sólo tienen cabida si existen razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. A pesar de ello hace alusión a la legislación vigente para referirse a ellas.

Lo que sí indica es que deberán informarse y analizarse tales situaciones con la representación de los trabajadores y sindical, a fin de evaluar tanto las causas que pudieran motivarla, como las consecuencias que se pudieran derivar.

9.3.2. Convenio colectivo sector empresas seguridad.

Este sector proporciona un conjunto de mecanismos, características o prestaciones con el fin de proteger y asegurar la integridad de objetos o personas.

En su artículo 82⁵⁷ señala que en el caso de que la empresa pretenda modificar condiciones sustanciales de ámbito colectivo a los trabajadores deberá comunicarlo a la representación legal de los mismos, indicando las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que concurran. El resto hace referencia a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

9.4. Reducción de jornada.

Los convenios colectivos aquí no hacen referencia alguna a la posibilidad de reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Tan sólo hacen alusión a la reducción de jornada pero por motivos familiares, etc., esto es, en su vertiente de ayuda al empleado y no como decisión unilateral del empresario

⁵⁷ Resolución de 4 de septiembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para las empresas de seguridad para el periodo julio 2015-2016.

persiguiendo una mejora en la empresa por un motivo de carácter económico, técnico, organizativo o de producción.

9.5. Suspensión.

Tanto en convenios colectivos de una empresa o de un sector se tiende a no hacer alusión alguna sobre las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en la suspensión, limitándose a hablar de las que abogan por el interés del trabajador (incapacidad, maternidad, servicio militar, etc.) o la suspensión laboral como un tipo de sanción.

9.6. Extinción.

Al igual que en la suspensión, aquí las soluciones convencionales al respecto se limitan a tratar los despidos como algo sancionatorio, puede que por la gran e importante envergadura de los despidos colectivos y objetivos.

10. CONCLUSIONES

Una composición conjunta de todos los cambios que puede sufrir el contrato de trabajo en la actualidad será necesaria para notar las principales similitudes y diferencias. Así, hay que partir de que tanto la movilidad funcional, la geográfica, las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, la reducción de jornada, la suspensión y el despido son vicisitudes que pueden tener lugar, siempre que sea por una serie de causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (llamadas causas empresariales), fruto de la **decisión unilateral** del empresario.

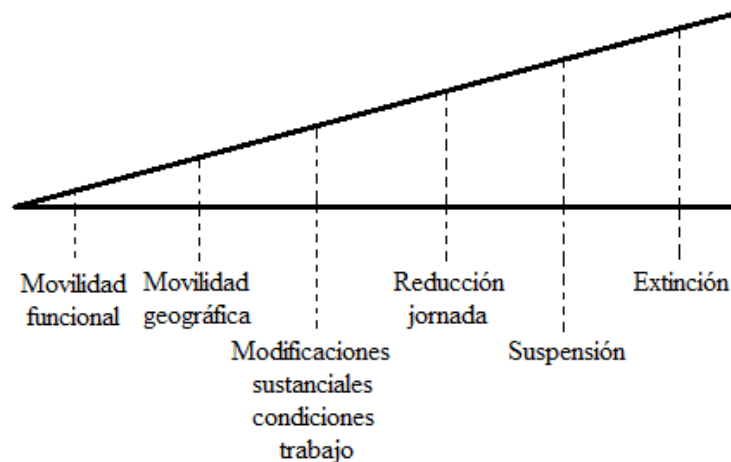
Además, el **carácter temporal** está presente en todos los cambios mencionados, salvo en la extinción (ruptura total de la relación laboral) y quizás en los traslados (movilidad geográfica con un carácter más definitivo). La modificación deberá, por tanto, durar el tiempo imprescindible.

Por lo general, podrán alegarse todas las causas para todas las modificaciones necesarias, exceptuando en la movilidad funcional que sólo se justifica si existe causa técnica u organizativa. Eso sí, siempre existe un **requisito de causalidad**.

Tras la Reforma Laboral de 2012 las causas pasan a estar poco definidas, algo indeterminadas. Esta **laxitud** se refuerza con que las causas deberán **ser probadas** o justificadas y además, las actuaciones deberán **ajustarse siempre a derecho**, existiendo garantías propias del Derecho Civil (no arbitrariedad, ni abuso, ni mala fe) y los límites propios de los derechos y libertades fundamentales.

En jurisprudencia y diversos autores se encuentra otra serie de términos que intentan acotar también las definiciones de tales causas ofrecidas por la Ley. Así, suele requerirse **relación de causalidad** entre los motivos y las medidas adoptadas, y tener presente ciertos criterios de **racionalidad**. En suma: idoneidad de causas en términos de gestión empresarial.

La siguiente gráfica servirá para entender las comparativas, donde la vicisitud suele tener unos efectos mayores cuanto más próximo a la extinción se encuentre.



En cuanto a la **definición** de las causas, en movilidad funcional, geográfica y modificaciones sustanciales es bastante similar, tendiendo a decir únicamente “las relacionadas con” de manera muy breve. El otro bloque de tres se compone por la reducción de jornada, suspensión y extinción, donde se definen un poco más las causas.

Esto puede deberse a que cuanto más se acerca la vicisitud a la extinción, más se debe controlar y especificar puesto que acarrea unos efectos mayores para el trabajador. Lo mismo sucede con los **procedimientos**: la comunicación del empresario a representantes y/o trabajadores de la decisión y causas está presente en todos, solo que se incluye también a la autoridad laboral en reducción de jornada, suspensión y extinción. Además, cuando hay vicisitudes de carácter colectivo siempre hay presente un periodo de consulta previo.

Finalmente, en cuanto a los **efectos**, decir que tanto en la movilidad funcional, como en la geográfica y en las modificaciones sustanciales se suelen ser de un carácter tendente al cambio con respecto a la normalidad, mientras que la reducción de jornada, la suspensión y la extinción van encaminadas a trabajar cada vez menos en la empresa.

Por lo tanto, puede concluirse que, según lo analizado, el empresario puede unilateralmente realizar cambios que llevan a un anormal desenvolvimiento del trabajo siempre que pruebe la existencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siendo, eso sí, todo de manera temporal y con el fin último de llevar a cabo la extinción.

11. BIBLIOGRAFÍA

Manuales.-

- [1] CRUZ VILLALÓN, J. (8ªed. 2015). *Compendio de Derecho del Trabajo*. Madrid: editorial Tecnos.
- [2] MARTÍN VALVERDE, A.; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F.; GARCÍA MURCIA, J. (24ªed. 2015). *Derecho del Trabajo*. Madrid: editorial Tecnos.
- [3] MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C.; MORENO VIDA, M. N. (13ªed. 2015). *Manual de Derecho del Trabajo*. Granada: editorial Comares.
- [4] MONTOYA MELGAR, A. (36ªed. 2015). *Derecho del Trabajo*. Madrid: editorial Tecnos.

Legislación.-

- [5] Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- [6] Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- [7] Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.
- [8] Real Decreto de 24 de julio de 1889, por el que se publica el Código Civil.

Jurisprudencia y doctrina judicial.-

- [9] Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia núm. 504/2014 de 20 de enero. Id Cendoj: 28079140012014100035
- [10] Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia núm. 599/2014 de 27 de enero. Id Cendoj: 28079140012014100043
- [11] Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia núm. 4399/2013 de 12 de julio. Id Cendoj: 28079140012013100601
- [12] Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia núm. 5843/2012 de 24 de mayo. Id Cendoj: 28079140012012100615
- [13] Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social). Sentencia núm. 7494/2012 de 11 de julio. Id Cendoj: 28079340022012100430

Artículos.-

- [14] GÁRATE CASTRO, J. (2014). Artículo *Determinación cualitativa de la prestación de trabajo: la clasificación profesional* para “Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social” (nº 38). Editorial Iustel.
- [15] GARCÍA-PERROTE, I.; MERCADER UGUINA, J. R. (2013). Artículo *¿Qué se entiende por el ius variandi en la empresa?* para “Revista de Información Laboral” (nº 7). Editorial Thomson Reuters.
- [16] GÓMEZ SANCHIDRIAN D. (2013). Artículo *Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción* para “Economist & Jurist” (nº 174 vol. 21). Editorial Difusión Jurídica y Temas de Actualidad.

- [17] LOUSADA AROCHENA, J. F. (2014). Artículo *Las últimas reformas legales relativas a modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, y su aplicación judicial* para “Actualidad laboral” (nº 11). Editorial Wolters Kluwer.
- [18] MARTÍNEZ ASTEINZA, O. (2013). Artículo *La “flexiseguridad” en el Estatuto de los Trabajadores tras la reforma laboral 2012: la consagración de la “flexi-inseguridad”* para “Revista de Información Laboral” (nº 6). Editorial Thomson Reuters.
- [19] MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, Gobierno de España (2013). *Informe de evaluación del impacto de la reforma laboral*.
- [20] VALLE MUÑOZ, F.A. (2012). Artículo *La incidencia de la reforma laboral de 2012 en la clasificación profesional y en la movilidad funcional* para “Revista de Derecho Social” (nº 60). Editorial Bomarzo.

Convenios colectivos.-

- [21] Resolución de 6 de agosto de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Fertiberia, S.A. (BOE-A-2015-9424).
- [22] Resolución de 6 de mayo de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería (BOE-A-2015-5613).
- [23] Resolución de 26 de octubre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Repsol Lubricantes y Especialidades, S.A. (BOE-A-2015-12121).

- [24] Resolución de 28 de diciembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de perfumería y afines (BOE-A-2015-468).
- [25] Resolución de 4 de septiembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para las empresas de seguridad para el periodo julio 2015-2016 (BOE-A-2015-10069).