

Derecho del Trabajo y de la Seguridad social.

Temas 9, 10 y 11. Taller. Modificación de condiciones de trabajo Tiempo de trabajo y Salario.

Profesora: María Gema Quintero Lima



TAREA: A PARTIR DE LAS ESPECIFICACIONES SIGUIENTES, TRATE DE CONSEGUIR QUE LA EMPRESA SATISFAGA SUS NECESIDADES, PERO SIN PERJUDICAR LOS INTERESES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

INDICACIONES:

A través de un proceso de *ius variandi* o de modificación sustancial de condiciones de trabajo podría alterarse las condiciones de trabajo afectadas. A estos efectos habrá de identificar cuales (FUNCIONES, TIEMPO DE TRABAJO). El objetivo no es detenerse en esa parte procedimental, sino tratar de valorar como se puede mantener el equilibrio contractual mediante contrapartidas, no siempre remuneratorias. Lo habitual es que los incrementos de tiempo de trabajo se compensen monetariamente, pero cabría pensar en otro tipo de contraprestaciones (descansos, reembolsos de gastos, partidas extrasalariales...).

El convenio de empresas de perfumería puede ser el marco.

HECHOS:

La empresa de elaboración y venta de productos de cosmética y perfumería BELLA PROFUMIO tiene un centro de producción en Madrid, y centros de venta en Madrid, Barcelona, y Sevilla. Los grandes bloques de actividades desempeñadas en la empresa son: elaboración de los productos, supervisión de la calidad, marketing y comercialización, contabilidad y recursos financieros, venta al público y gestión de los recursos humanos.

BELLA PROFUMIO tiene las siguientes necesidades

- a) Pretende organizar un plan de retribución flexible para los grupos superiores y quiere pactarlo con la representación legal de los trabajadores.
- b) Necesita fomentar que las personas de los grupos inferiores estén disponibles en los momentos en que la producción sufra vicisitudes (incrementos inesperados de demanda, lanzamiento de productora, ausencias de personal, etc.). Para ello no sabe cómo articular cambios en el tiempo de trabajo (si cabe jornada flexible, horas extras.) y, si acaso es preciso incorporar alguna partida remuneratoria nueva.

- c) Pretende firmar pactos novatorios con ciertas personas, para transformar el contrato a tiempo parcial, pero no sabe cómo puede organizar las horas complementarias. Habría que incentivar la conversión con nuevas contraprestaciones económicas o de otro tipo.
- d) Necesita fomentar que haya movilidad entre ciertas categorías de personas entre los distintos centros, para ello quiere valorar cómo puede hacerlo sin incrementar remuneraciones; aunque, falta de otras alternativas, puede valorar acudir a esa variable. Preferiría contraprestaciones no económicas.
- e) Quiere fidelizar, en general, a su plantilla, y quiere saber de qué modo podría innovar a través del sistema de gestión del tiempo de trabajo, así como del sistema de remuneración, si bien quiere reservar el plan de retribución flexible planteado más arriba para los grupos de jefatura o de mayor especialización.