

Modificación de las condiciones de trabajo



UNA PREGUNTA habitual por parte de los trabajadores es ¿qué hacer ante una modificación de las condiciones de trabajo por parte de la empresa respecto del horario de trabajo, el régimen de trabajo a turnos, funciones, etc, del trabajador?

Las condiciones de trabajo son pactadas al inicio de la relación laboral, y plasmadas en el contrato de trabajo. Sin embargo, el empresario, dentro de su poder de dirección, puede modificar de manera unilateral y sin necesidad de negociar las condiciones laborales del trabajador con carácter permanente. Pero ello no significa que este poder de dirección sea ilimitado, ya que se requiere la existencia de una causa objetiva que motive dicha modificación y en función de la medida que se desee adoptar y el número de trabajadores afectados, el empresario está obligado a seguir un procedimiento establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores recoge el procedimiento a seguir, los derechos de los trabajadores así como las causas que puede alegar el empresario para proceder a la modificación.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo pueden afectar a cualquier condición laboral reconocida a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutados por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

No obstante, no se puede limitar a los trabajadores, a través de ese procedimiento, los derechos

reconocidos en el convenio colectivo.

El carácter sustancial de la modificación de la medida hace referencia a las condiciones de trabajo que alteren y transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral y que provoquen perjuicios al trabajador. Además, es una modificación de carácter permanente y no temporal, salvo que se acuerde lo contrario.

Materias afectadas

Aunque la jurisprudencia ya ha indicado que no es una lista cerrada, ya que se trata de una lista enumerativa y no exhaustiva, la legislación recoge 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.

- Funciones, cuando excedan de los límites que se establecen para la movilidad funcional, la cual se regula en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores mediante una regulación especial.

Causa objetiva

Para proceder a una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, debe concurrir una causa objetiva acreditada por razones económicas, organizativas, técnicas o de producción considerándose tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

No se requiere que la empresa se encuentre en situación de crisis o en una situación económica desfavorable, pero sí que concu-

rra una causa real y suficiente para que la modificación venga en mejora de la situación de la empresa.

En este sentido, el Tribunal Supremo ha establecido que la causa que debe subyacer a cualquier modificación es la mejora de la situación de la empresa, y no la crisis del sector, empresarial o económica, como justificación. En cualquier caso, el nivel de exigencia es menor que el exigido para un despido objetivo.

Esta causa deberá ser indicada en la comunicación que realiza la empresa, pero sólo estará obligada a acreditarla en el procedimiento judicial siempre y cuando el trabajador impugne la medida.

Límites a la modificación por parte de la empresa

A través de este procedimiento, la empresa nunca podrá empeorar o limitar los derechos laborales recogidos en el Estatuto de los Trabajadores o en el Convenio Colectivo. Nunca, bajo ninguna circunstancia. En tal caso, la modificación será nula, y podrá ser impugnada en cualquier momento por el trabajador. Y es que existe un procedimiento específico para limitar los derechos recogidos en el convenio colectivo, pero siempre es una medida temporal, y es el denominado "procedimiento de descuelgue" de convenio.

Procedimiento A/En modificaciones colectivas

Se considera carácter colectivo la modificación que, en un período de noventa días, afecte al menos a:

- Diez trabajadores, en empresas que ocupen a menos de cien trabajadores.
- El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen a más de trescientos trabajadores.

La modificación deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a quince días, que versará sobre las cau-

sas motivadoras de la decisión empresarial y posibles soluciones o alternativas para minimizar el perjuicio a los trabajadores. La consulta se llevará a cabo mediante una comisión negociadora, integrada por un máximo de 13 miembros.

La dirección deberá comunicar a los trabajadores la intención de realizar una modificación sustancial para la creación de la comisión que deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales 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. En caso de no llegar a un acuerdo, el empresario comunicará a los trabajadores, una vez finalizado el período de consultas, la decisión sobre la modificación sustancial de las condiciones de trabajo que surtirá efectos a los siete días siguientes a su notificación.

B/ En modificaciones individuales

Será considerado una modificación individual cuando el número de trabajadores afectados no es suficiente para ser considerado una medida de modificación colectiva.

En estos casos, el empresario deberá notificar al trabajador afectado y a sus representantes con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

Una vez recibida dicha comunicación, el trabajador podrá optar entre:

- Aceptar la medida.
- En caso de que resultase perjudicado por la medida, excepto en las modificaciones de sistema de trabajo y rendimiento, el trabajador tiene derecho a rescindir su contrato de trabajo (lo que deberá solicitar a la empresa) y percibir una indemnización de

20 días de salario por año de servicio con un máximo de nueve mensualidades y además, tendrá derecho a la prestación por desempleo y al finiquito.

- Impugnar la medida. En el plazo de 20 días hábiles el trabajador que se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La impugnación suele venir justificada por la no existencia de causas, o porque el empresario no ha seguido el procedimiento correspondiente. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus condiciones anteriores.

Durante la sustanciación del proceso el trabajador debe permanecer en su puesto de trabajo, salvo en casos excepcionales o que solicite como medida cautelar no permanecer en su puesto de trabajo, y sea concedido por el juez.

Si la sentencia declara justificada la medida, el trabajador tendrá derecho a extinguir el contrato de trabajo dentro de los quince días siguientes con la indemnización anteriormente mencionada, de 20 días por año de trabajo con un máximo de nueve mensualidades.

Si la sentencia declara injustificada la modificación, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones de trabajo. Y en caso de que el empresario no procediere a reintegrarlo en sus condiciones o lo hiciere de modo irregular, el trabajador puede solicitar la extinción del contrato, con la percepción de la indemnización prevista para el despido improcedente.

Plazos de los que dispone el trabajador

Como en cualquier cuestión laboral, es importante conocer los diferentes plazos que tiene el trabajador:

- Para impugnar la modificación sustancial: 20 días desde la fecha de notificación por escrito. En caso de que no se notifique por escrito, la jurisprudencia considera que el plazo es de un año desde que se realiza la modificación.

- Para solicitar la extinción de la relación laboral: la legislación no establece ningún plazo, por lo que ha sido la jurisprudencia la que ha considerado que el plazo correcto es el de un año.