



Facultat de Ciències Jurídiques
i Econòmiques · **FCJE**

LAS MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE CONDICIONES DE TRABAJO

**TRABAJO FINAL DE GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS
HUMANOS**

Alumna:

Natalia Delgado Gutiérrez.

Tutor:

Dº Alejandro Patuel Navarro.

Curso académico 2019/2020.

ÍNDICE

- 1. Introducción.**
- 2. Objetivo.**
- 3. Evolución histórica de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.**
- 4. Artículo 41 del ET. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.**
 - 4.1. Concepto.**
 - 4.2. Listado de materias modificables según el Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.**
 - 4.2.1. Jornada de trabajo.**
 - 4.2.2. Horario y distribución del tiempo de trabajo.**
 - 4.2.3. Régimen de trabajo a turnos.**
 - 4.2.4. Sistema de remuneración y cuantía salarial.**
 - 4.2.5. Sistema de trabajo y rendimiento.**
 - 4.2.6. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 ET.**
 - 4.2.7. Otras materias no mencionadas.**
 - 4.3. Causas que han de concurrir para la aplicación del artículo 41 del ET.**
 - 4.4. Carácter de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.**
 - 4.4.1. Individual.**
 - 4.4.2. Colectiva.**
- 5. Aplicación del Artículo 41 ET a condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo aplicable tras la Reforma Laboral de 2012.**
- 6. Caso práctico.**
- 7. Conclusiones.**
- 8. Bibliografía.**
 - 8.1. Jurisprudencia consultada.**
 - 8.2. Legislación.**
- 9. Resumen.**

1. Introducción.

En el proceso de industrialización en España, que se manifiesta en la primera mitad del siglo XIX, surgieron las primeras pinceladas de legislación en materia laboral. La Novísima Recopilación, desarrollada en el año 1805, contenía en su extensión algunas normas referentes al mercado laboral. De igual manera ocurre con el Código de Comercio elaborado por Sainz de Andino, publicado en el año 1829. Contenía preceptos que podrían considerarse como legislación laboral, sin embargo no es hasta el año 1873 con la Ley Benot¹ cuando en España existe una ley de carácter estrictamente laboral.

A partir de la Ley Benot fueron varias las leyes que la sucedieron, tales como La Ley de Accidentes de Trabajo (1900) o la Ley de Jornada (1918), entre otras normas, y la Inspección de Trabajo (1908) o el Ministerio de Trabajo (1920) relativas a intervención administrativa.

Con la dictadura de Primo de Rivera (1923-1931) llega el Código del Trabajo en el año 1926, donde se recopilan normas dispersas en materia laboral. Años más tarde, durante la 2ª República (1931-1936), nace la Constitución de 1931, donde se incluyen derechos laborales. Entre éstos se encuentran la Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931 o la Ley de Jornada Máxima de 1 de julio de 1931.

Tras el fin de la Segunda República y la Guerra Civil (1936-1939), España se sumió en la Dictadura del General Franco (1939-1975) en la que se crearon nuevas leyes como la Ley de Contrato de Trabajo (1944) o la Ley de Convenios Colectivos (1958). Con la muerte del General Francisco Franco en el año 1975, España entró en una transición política durante tres años, en los que proliferaron normas de carácter transitorio como la Ley de Relaciones Laborales (1996), que modificó la Ley de Contrato de Trabajo de 1944.

Asimismo, en los apartados primero y segundo del Artículo 35 de la Constitución Española de 1978 se reconoce el derecho al trabajo, a la libre libre elección de profesión u oficio (...), y la regulación del trabajo en un estatuto de los trabajadores, tal y como se materializa en la Ley 8/1980 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, en adelante ET.

¹ La Ley Benot recibe este nombre por Eduardo Benot Rodríguez, Ministro de Fomento durante la Primera República.

Desde entonces, han sido múltiples las reformas que ha sufrido el Estatuto. En la Ley 11/1994² se introdujeron importantes modificaciones del ET de 1980, facilitando el recurso a la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas y el despido colectivo. Un año más tarde, se publica el Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, vigente hasta el 13 de noviembre de 2015, fecha en que se sustituye por el Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el ET actual.

El actual ET está compuesto por los siguientes bloques: primero, una disposición derogatoria única; segundo, tres títulos que suman 92 artículos en total; y por último, unas disposiciones adicionales. Desde la Ley de Relaciones Laborales hasta el presente Estatuto, su contenido se ha ampliado considerablemente. En consecuencia, han nacido nuevas normas laborales con la finalidad de dar mayor protección al trabajador, al ser considerado históricamente el eslabón más débil de la relación laboral. En palabras de Jesús Caldera Sánchez-Capitán³, en la edición conmemorativa del 25 aniversario del Estatuto de los Trabajadores, esta norma ha supuesto “un instrumento fundamental en el diseño del marco en el que transcurre la relación laboral entre el empresario y el trabajador.”

Igualmente, el ET ha supuesto un gran cambio en el derecho laboral a causa de su ambigüedad, contemplando múltiples escenarios en el mercado de trabajo. Uno de los puntos de mayor controversia es la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tema central del Trabajo Final de Grado, recogido en el Artículo 41 del ET⁴.

² Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

³ Jesús Caldera Sánchez-Capitán, Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales durante la IX legislatura (2004-2008).

⁴ En adelante, art. 41 ET.

2. Objetivo.

El objetivo del siguiente estudio es la realización de un análisis de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo mediante jurisprudencia y artículos doctrinales. El estudio se va a dividir en 4 grandes bloques.

El primero de ellos versa sobre la evolución histórica del art. 41 ET hasta abordar la regulación actual.

En segundo lugar, se analizará en profundidad el concepto de modificación sustancial. Posteriormente, se hará un examen exhaustivo de cada apartado, acabando el bloque con la investigación de las causas que han de concurrir para que el empresario pueda aplicar este artículo.

En tercer lugar, se aplicará el análisis previamente realizado a un caso práctico cuya finalidad es observar la incidencia real de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo en la relación laboral y sus consecuencias.

Para finalizar, se completará el estudio con las conclusiones extraídas tras el análisis del art. 41 ET, incluyendo propuestas de mejora para una futura regulación de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

3. Evolución histórica de la modificación de las condiciones de trabajo.

Si bien es cierto que la modificación sustancial de las condiciones de trabajo no viene reconocida como tal hasta la publicación de la Ley 8/1980 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, sí existen antecedentes en distintas leyes donde aparecen características propias de una modificación en la prestación laboral.

Según San Martín Mazzucconi⁵, con la Ley de Contratos de Trabajo de 21 de noviembre de 1931 aparece por primera vez, bajo la concurrencia de unos requisitos específicos -temporalidad y urgencia- la posibilidad de la introducción unilateral de cambios en la relación laboral, que dan derecho a una indemnización al trabajador que los sufre. Dichos requisitos suponen un precedente del *ius variandi*⁶. Además, esta ley recoge la modalidad extintiva, que da derecho al trabajador afectado por la modificación de sus condiciones de trabajo a extinguir el contrato -sin percibir indemnización- salvo en caso de alteración temporal y urgente admitido en la norma.

La segunda norma importante donde aparece un supuesto de modificación es la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, en su art. 64⁷. Relativo a la extinción contractual por voluntad del trabajador, se añade una cláusula, siendo ésta la concesión de *numerus apertus*⁸ a la enumeración de causas justificativas de dicha extinción. Asimismo, afirma San Martín Mazzucconi (1999) que se introduce el perjuicio como criterio delimitador del ámbito de aplicación del supuesto extintivo.

⁵ SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., *El Régimen Jurídico de la Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo*, ed. Aranzadi, Pamplona, 1999.

⁶ <<Es el poder o la potestad del empleador que le permite implantar unilateralmente cambios de mayor trascendencia en las condiciones que pactó en el contrato de trabajo con el trabajador. Estos cambios en la prestación laboral acordada, como son más drásticos, más relevantes, únicamente pueden ejercerse en los términos legal y convencionalmente previstos, con concurrencia de causa, y cumpliendo con todos los condicionantes procedimentales que fija la ley y que pueda exigir el convenio>> (Fabregat Monfort, 2016, p. 18).

⁷ <<El trabajador prestará la clase y extensión de trabajo que marquen las leyes, la reglamentación del trabajo, el contrato y, en su defecto, los usos y costumbres. Normalmente, sólo se prestará el trabajo corriente. No obstante, pasajeramente y por necesidad urgente de prevenir grandes males inminentes o de remediar accidentes sufridos, deberá el trabajador prestar mayor trabajo del acordado, a condición de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones legales>>

⁸ <<cualquier otra causa análoga o semejante a las anteriores que el Magistrado de Trabajo estime justificada, por ser reveladora de una situación depresiva o vejatoria para el trabajador>> (art.78).

Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores: Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Tras la derogación de esta norma por el Decreto 3090/1972, de 2 de noviembre, sobre política de empleo, se esboza la diferencia entre aquello considerado como modificación y lo excluido de dicha noción. En su desarrollo en el artículo 9, la ley establece que <<Se requerirá (...) autorización de los Organismos competentes del Ministerio de Trabajo para modificar las condiciones en que se desenvuelven las relaciones laborales en la Empresa que impliquen variación en los contratos de trabajo>>. Es decir, en el procedimiento para implementar una modificación de las condiciones de trabajo se requiere la autorización administrativa previa.

No obstante, para San Martín Mazzucconi no es hasta la Ley 16/1976⁹ cuando se <<da un paso notablemente significativo hacia el actual régimen legal de la modificación sustancial de las modificaciones de las condiciones de trabajo>> (p. 44). Además, aparece el término de “sustancialidad” para referirse a la peculiaridad de los cambios introducidos en las condiciones pactadas en la relación laboral. Ahora bien, para introducir cambios en las condiciones de trabajo, sigue siendo necesaria la autorización administrativa previa.

La segunda gran aportación se vincula a la resolución causal del contrato de trabajo, cuya regulación se aproxima al vigente art. 50 ET. La facultad extintiva del contrato ya ostenta carácter judicial, las causas justificativas se configuran como *numerus apertus* y la indemnización prevista es la recogida en el caso de un despido declarado improcedente. No obstante, existe una diferencia entre ambos supuestos.

Para que el trabajador pueda solicitar judicialmente la extinción de la relación laboral originada por la modificación de sus condiciones han de concurrir determinados requisitos: que los cambios sean sustanciales o bien que puedan <<redundar en perjuicio grave de su formación profesional o en menoscabo notorio de su dignidad>> (art.20.2).

En tercer lugar, se añade un nuevo supuesto de modificación de sustancial de condiciones de trabajo relativo al horario (art. 24.3). Igualmente, se hace referencia a otro supuesto de modificación sustancial relacionado con el lugar de trabajo, regulado en el artículo 22.1 de la Ley de Relaciones Laborales.

⁹ Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales.

Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores: Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

La tercera norma donde aparece la modificación sustancial de las condiciones de trabajo es en la Ley 8/1980¹⁰, ya reconocida como tal en el art. 41 de esta ley. San Martín Mazzucconi (1999) considera que el legislador toma como referencia el art. 24.3 de la Ley de Relaciones Laborales para establecer, con carácter general, un régimen modificativo sustancial de condiciones de trabajo.

En relación con el procedimiento para implementar una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, la intervención de los representantes de los trabajadores en el proceso adquiere carácter preferente ante la autorización administrativa, contemplada como vía subsidiaria para llevar a cabo la modificación. Así lo regula el art. 41. 1 ET a través del RD 696/1980¹¹, que derogando el Decreto 3090/1972¹², establece en su desarrollo que <<La dirección de la empresa (...) podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, que de no ser aceptadas por los representantes legales de los trabajadores habrán de ser aprobadas por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo (...)>>.

Asimismo, el empresario que quiere llevar a cabo una modificación sustancial de las condiciones de trabajo debe seguir el procedimiento descrito a continuación.

Por una parte, el empresario debe notificar a los representantes de los trabajadores la intención de implementar una modificación sustancial, abriendo así un período de consultas. Simultáneamente, el empresario se lo debe comunicar a la Autoridad Laboral, haciendo la Inspección de Trabajo un informe preceptivo sobre si concurren las causas justificativas de la modificación.

Por otra parte, tras la finalización del período de consultas se contemplan dos vías:

1. El acuerdo. Por consiguiente, se implementa la modificación.
2. No hay acuerdo. De manera subsidiaria el empresario recurre a la autoridad laboral, que previo informe de la Inspección de Trabajo dicta resolución en el plazo de 15 días aprobando o rechazando dicha modificación.

¹⁰ Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

¹¹ Real Decreto 696/1982, de 14 de abril, para la aplicación del Estatuto de los Trabajadores a los expedientes de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y de suspensión y extinción de las relaciones de trabajo.

¹² Decreto 3090/1972, de 2 de noviembre, sobre política de empleo.

Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores: Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Tras la Ley 8/1980, fueron varias las ocasiones en que se reforma el ET: en 1984¹³, 1988 y 1992 respectivamente; pero no es hasta la reforma de 1994 cuando el art. 41 ET sufre importantes modificaciones.

El cambio más trascendental del art. 41 ET respecto a su anterior regulación en la Ley 8/1980 versa sobre el procedimiento para implementar la modificación sustancial.

Con anterioridad a la Ley 11/1994, cuando la empresa quería implementar una modificación sustancial, ésta debía ser notificada a los trabajadores y a la autoridad laboral de manera simultánea. En consecuencia, se abría un período de consultas con los trabajadores, que en el caso de finalizar con acuerdo, conllevaba ejecutar la modificación. Sin embargo, si el período de consultas concluía sin acuerdo, el empresario recurría como vía subsidiaria a la autoridad laboral, que previo informe de la Inspección de Trabajo dictaba resolución aprobando o denegando la modificación.

Anteriormente, si el período de consultas con los representantes de los trabajadores finalizaba sin acuerdo, el empresario podía recurrir como vía subsidiaria a la Autoridad laboral, previo informe de la Inspección de trabajo, para implementar la modificación. Tras la reforma de 1994, desaparece la intervención administrativa, estableciendo como única vía el acuerdo entre la empresa y los representantes

Con la reforma de 1994, se introduce también la distinción entre los procesos de modificación sustancial de carácter individual o colectivo.

Se consideran de carácter individual las modificaciones de condiciones de trabajo que disfrutaban los trabajadores de manera individual; y de carácter colectivo aquellas reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o las disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos¹⁴.

¹³ La Ley 32/1984, de 2 de agosto, reforma aspectos del Estatuto de los Trabajadores de 1980 como el contrato en prácticas y para la formación, los contratos causales o el Fondo de Garantía Salarial entre otros.

¹⁴ Artículo 41 de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores: Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Relativo al carácter, si previo a la Ley 11/1994 el proceso era el mismo con independencia del carácter individual o colectivo de la modificación, tras la reforma laboral de 1994 se abren dos vías de actuación.

- Si se trata de una modificación individual, el empresario debe notificar al trabajador afectado y a sus representantes legales su intención de llevar a cabo la modificación con al menos 30 días de antelación a la fecha de su efectividad.
- Si por el contrario se trata de una modificación de carácter colectivo, la modificación que pretende implementar el empresario <<sólo podrá producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores>>.

Igualmente, se producen diversos cambios muy significativos en el art. 41 ET tras la reforma, que se detallan a continuación.

- Adición de una materia modificable a la lista de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, siendo ésta <<Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta ley>> referenciada en la letra f).
- Adición de un nuevo supuesto en el que se puede producir una modificación sustancial, que <<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>>.

La finalidad de esta medida es la posibilidad de controlar judicialmente la adopción del art. 41 ET por parte del empresario, y comprobar si la pretensión del empresario es proporcional a los efectos de la medida.

Apenas un año más tarde, en 1995, mediante el RDL¹⁵ 1/1995, de 24 de marzo, se aprueba el nuevo ET, redactado con todas las reformas producidas hasta la fecha. Sin embargo, es en el año 2010¹⁶ cuando se añade la distribución de trabajo junto al horario en el apartado b) de la lista de materias modificables.

¹⁵ Real Decreto Legislativo.

¹⁶ Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores: Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Tras la reforma producida con el RD 10/2010, se modifica el art. 41 ET mediante el RDL 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva añadiendo que, en el caso de producirse discrepancias durante el período de consultas de una modificación sustancial colectiva, deberá acudir a la Comisión Paritaria.

Si bien todas las reformas del art. 41 ET tienen importancia, la modificación de mayor relevancia es la sufrida con el RDL 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Con la implementación de esta norma se abre la vía de modificar, mediante el art. 41 ET, la cuantía salarial (se incluye junto a sistema de remuneración en el cuarto apartado de la lista de materias modificables).

4. Artículo 41 del ET. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

4.1. Concepto:

<<Constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo la variación unilateral por el empresario de alguna de las características particulares de la prestación de servicios debida por el trabajador, siempre que se alteren los aspectos fundamentales de la relación laboral, o se incida en el status básico del trabajador>>¹⁷.

Según el art. 41 ET << La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa >>.

De acuerdo con T. Sala Franco¹⁸ y A. Pedrajas Quiles (2013), en este supuesto de hecho se pueden diferenciar dos partes: primero, la “modificación”; y segundo, las “condiciones de trabajo”.

Relativo a la modificación, ésta habrá de ser “sustancial” o “motivada”, distinguiendo entre “colectiva” o “individual o plural” y “temporal o indefinida”.

Acerca del carácter sustancial de la modificación, la ley no establece con exactitud cuándo se trata de una modificación sustancial o no. Doctrina y jurisprudencia coinciden en que es un “concepto jurídico indeterminado” de necesaria interpretación jurisprudencial estudiando cada caso de manera independiente en base a las circunstancias de cada uno (STS de 10 de octubre de 2005, Rec. 183/2004).

Asimismo, “ninguna regla establece el art. 41 ET para determinar cuándo una modificación es sustancial”, siendo lo más cercano a una norma la doctrina extraída de las SS. TS de 9 de abril de 2001, Rec. 4166/2000 o de 29 de noviembre de 2017, Rec. 23/2017 exponiendo que: <<Por modificación sustancial de las condiciones de trabajo hay que entender aquéllas de tal naturaleza que alteren y transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral, entre ellas, las previstas en la lista "ad exemplum" del art. 41.2 pasando a ser otras distintas, de un modo notorio (...)>>.

¹⁷ RDL 1/1994, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

¹⁸ Tomás Sala Franco. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Valencia.

Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores: Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

En la misma línea argumental se encuentra la STS 971/2017, 29 de Noviembre de 2017, añadiendo que <<para calificar la sustancialidad de una concreta modificación habrá de ponderarse no solamente la materia sobre la que incida, sino también sus características, y ello desde la triple perspectiva de su importancia cualitativa, de su alcance temporal e incluso de las eventuales compensaciones>>.

Por consiguiente, las modificaciones manifestadas por el poder de dirección y del *ius variandi* empresarial, o cambios intrascendentes en la relación laboral, no tendrán carácter sustancial.

Referente al número de trabajadores, la modificación sustancial puede ser de índole individual o colectivo (art. 41.2 ET), estableciendo un criterio cuantitativo para su determinación. Serán modificaciones de carácter colectivo aquellas que “en un período de noventa días, afecte al menos a”:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

En consecuencia, las modificaciones que en el período anteriormente mencionado no alcancen los umbrales establecidos, se considerarán de carácter individual.

De igual manera, cuando se realice una modificación de condiciones de trabajo de carácter colectivo, ésta <<deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a quince días (...) para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados>>¹⁹. Además, la jurisprudencia reitera que «el período de consultas ha de desarrollarse bajo una verdadera voluntad de diálogo, procurando la consecución del acuerdo y de forma efectiva todas las circunstancias que afecten a la medida propuesta», entre otras, SSTSJ de Cataluña, de 4 de marzo de 1996 (AS 1996, 622); de Andalucía, de 22 de julio de 1998 (AS 1998, 3810); y de Murcia, 20 de octubre de 1998 (AS 1998, 4428).

¹⁹ Artículo 41.4 ET.

Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores: Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Así pues, la empresa ha de poner en conocimiento de los representantes de los trabajadores la información que disponga sobre la modificación que se pretende llevar a cabo, además de las causas que la justifican ²⁰.

Referente a las “condiciones de trabajo”, es de vital importancia la comprensión de dos cuestiones interpretativas para la intelección de este precepto:

- 1) Una cuestión de “identidad”, es decir, qué se entiende por condiciones de trabajo. La jurisprudencia hace una “interpretación omnicompreensiva” del término, entendiéndose por condiciones todas aquellas relacionadas con la prestación laboral o salarial (Sala Franco, y Pedrajas Quiles, 2013).
- 2) El “origen” de las condiciones de trabajo. Dichas condiciones pueden ser de naturaleza normativa o contractual. San Martín Mazzucconi (1999) define como “normativas” aquellas modificaciones concretas de condiciones laborales que el convenio colectivo puede contener y “contractuales” aquellas condiciones que se encuentran pactadas en el contrato de trabajo.

4.2. Listado de materias modificables según el artículo 41. del ET.

4.2.1. Jornada de trabajo.

La modificación de la jornada de trabajo es, normalmente, en forma de reducción de jornada, y regulada por los artículos 41 y 47²¹ del ET.

La problemática aquí planteada es el límite de la variación de la jornada de trabajo, puesto que con <<la regulación del contrato a tiempo parcial introducida en el art. 12 por el Real Decreto-Ley 15-1998 dejó de ser posible una reducción de la jornada de trabajo superior a un tercio de la jornada a tiempo completo al amparo del art. 41, ya que implicaría la conversión del contrato a tiempo completo en un contrato “a tiempo parcial”>> y tal conversión <<tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador, y no se podrá imponer

²⁰ STS 6031/2011, de 30 de junio.

²¹ Artículo 47 ET. Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores: Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo>>.

El TC afirma que las reducciones de jornada de trabajo superiores a un tercio de su duración no están sujetas al art. 41 ET. Así pues, dichas reducciones se someterán al consentimiento del trabajador, que requieren necesariamente su voluntariedad y, en consecuencia, queda fuera de lo dispuesto en el art. 41 ET. Por lo tanto, el artículo 41 no permite transformar la modalidad contractual, sin embargo permite flexibilizar la jornada de trabajo siempre que exista una causa probada por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

4.2.2. Horario y distribución del tiempo de trabajo.

A menudo este apartado de la lista de materias modificables genera confusión con la jornada de trabajo (art.41.1.a).

El horario de trabajo se relaciona con una vertiente cualitativa, mientras que la jornada laboral se corresponde con una vertiente cuantitativa. Así hace referencia el TSJ del País Vasco en el Rec. 1182/2019, cuando afirma que <<entendemos que el horario es una condición de trabajo muy próxima a la jornada, ya que en el mismo se precisa el tiempo exacto que cada día se ha de prestar al servicio y es una condición muy sensible para el trabajador>>²², motivo por el cual para aplicar el art. 41 ET hay que valorar de manera exhaustiva cada caso concreto de horario y/o distribución de trabajo.

De igual manera, el Tribunal Supremo (TS), hace referencia a la difícil distinción entre jornada y horario laboral cuando afirma que <<Los conceptos de jornada y horario laboral, aunque conceptualmente distinguibles, se entremezclan, sin embargo, en orden a su tratamiento y ponderación jurídica, toda vez que la jornada, ya sea, anual, mensual o diaria, se compone, en todo caso, de un número de horas determinado y cuando este último se altera esto puede repercutir, sin duda alguna, en la propia jornada laboral establecida>>²³.

²² STSJ PV 2402/2019, de 16 de julio.

²³ STS 2462/2005, de 21 de abril.

Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores: Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Se entiende como horario de trabajo <<la distribución de los períodos de trabajo efectivo y de descanso que componen la jornada laboral, indicando el principio y el fin de la jornada diaria. (...) se establece, bien en el contrato de trabajo suscrito entre empresario y trabajador o bien mediante convenio colectivo>>.

Por consiguiente, estando los horarios fijados y teniendo constancia los trabajadores, si se quiere realizar alguna modificación, deberá ser según lo dispuesto en el art. 41 ET, siempre que exista una causa probada por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

En cuanto a la regulación de la jornada de trabajo, la legislación exige que <<la duración máxima (...) será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual>>²⁴. Sin embargo, es posible establecer una distribución irregular a lo largo del año mediante pacto (acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores), o en su defecto, convenio colectivo. En consecuencia, si el convenio colectivo reglamenta una distribución irregular, esta materia no puede ser modificada en base al art. 41 ET. En el resto de supuestos donde no se dé esta peculiaridad sí es posible.

Asimismo, el art. 41 ET es aplicable cuando la modificación se produce en la distribución del tiempo de trabajo, no en la cantidad.

4.2.3. Régimen de trabajo a turnos.

La definición del régimen de trabajo a turnos viene recogida en el art. 36.3 ET: <<Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas>>.

La importancia del trabajo a turnos reside en el sistema organizativo de la empresa, de manera que todos los puestos de trabajo pueden ser cubiertos en distintos horarios. Asimismo, el art. 41 ET se puede aplicar en materia de régimen de trabajo a turnos cuando se trate de turnos variables, excluyendo del ámbito de aplicación los turnos fijos.

²⁴ Artículo 34.1 del ET.

4.2.4. Sistema de remuneración y cuantía salarial.

Con anterioridad al RD 3/2012, el art. 41.1.d) sólo regulaba el sistema de remuneración. No obstante, posterior a la reforma laboral se incluyó la cuantía salarial en el precepto.

Sobre el sistema de remuneración, Mercader Uguina (2008) señala que <<debe entenderse por tal el conjunto de factores, variables o criterios que pueden utilizarse para retribuir el trabajo efectivo>> (p. 522). Asimismo, consta de dos grupos diferenciados: el salario por unidad de tiempo trabajada, y el salario por unidad de obra (cabe la posibilidad de combinar ambos sistemas entre sí). En la misma línea, Vallejo Dacosta (2002) hace referencia al sistema de remuneración como <<los distintos procedimientos de cuantificación del importe del salario>> (p. 120).

En relación con el sistema de remuneración, cabe destacar los conceptos de “sistema salarial” y “estructura salarial”, estrechamente ligados entre sí. La estructura salarial, supeditada al sistema salarial, hace referencia al salario base inicial y a los complementos salariales (Sempere Navarro, 2007). Por tanto, cualquier modificación sobre los conceptos citados es considerada sustancial puesto que guarda relación con el sistema de remuneración.

En consecuencia, la jurisprudencia considera las modificaciones que afecten al sistema retributivo como sustanciales <<puesto que afectan a aspectos fundamentales del contrato de trabajo, por todas STS 29-11-2017, Rec. 23/17 y STS 18-01-2018, Rec. 2853/15>>²⁵.

Igualmente, la modificación del sistema de remuneración está relacionada con la modificación del sistema de rendimiento, también recogida en la lista de materias modificables del art. 41.1 ET. Aunque la norma no establece la unión entre sí explícitamente, a menudo las dos materias están conectadas. Esto es, la modificación del sistema salarial repercute en la variable empleada para determinar el salario base y los complementos (si los hubiera). De igual manera ocurre si la modificación se hace sobre el sistema de rendimiento, ésta influye en la cuantía salarial (Matorras, 2013).

²⁵ SAN 26/2018, de 15 de Febrero de 2018.

4.2.4.1. Introducción de la cuantía salarial tras la RL de 2012.

Tras la reforma de 2012, se introduce también la cuantía salarial en el art. 41 ET como mecanismo de ajuste salarial a disposición del empresario. Este concepto hace referencia a <<la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo>>²⁶. Por tanto, cualquier modificación relacionada con la cuantía salarial puede ser sustancial.

Si bien es cierto que en la mayoría de supuestos suele darse en forma de reducción, cabe matizar los límites del *ius variandi* empresarial en la modificación del salario (puede darse de manera individual o colectiva). El empresario puede modificar de manera unilateral <<las cuantías que superasen lo establecido en el convenio colectivo aplicable como salarios mínimos para cada categoría o grupo profesional>> (Mercader Uguina). No obstante, la modificación de la cuantía salarial nunca podrá ser inferior al mínimo del convenio colectivo estatutario o, en su defecto, al convenio o acuerdo extraestatutario, teniendo como límite de reducción del salario el SMI²⁷.

Las causas que el empresario acredita para justificar la modificación de la cuantía salarial suelen guardar relación con la mejora de la situación económica de la empresa, motivo por el cual pretenden reducir gastos salariales. Asimismo, para que la modificación esté justificada, la empresa deberá probar que la medida tiene como objetivo ser más competente y/o productiva en el mercado laboral.

4.2.5. Sistema de trabajo y rendimiento.

El sistema de trabajo y rendimiento hace referencia a los métodos de organización del trabajo y de la actividad productiva que están estrechamente relacionados con el rendimiento y la remuneración del trabajador. Según Suárez González²⁸, entre las medidas

²⁶ Artículo 26 del ET.

²⁷ Salario Mínimo Interprofesional.

²⁸ Fernando Suárez González. Catedrático de Derecho del Trabajo en la UNED.

Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores: Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

más utilizadas cabe destacar las referidas al tiempo de trabajo (cronometraje, just in time...) o a los sistemas de incentivos (sistema de porcentaje variable, etc).

El art. 41 ET es aplicable cuando la modificación del sistema de trabajo y rendimiento no supone un perjuicio grave al trabajador. Igualmente, el empresario deberá justificar la medida alegando las causas organizativas y productivas por las que ha tomado la decisión. Si la justificación no se produce, la modificación es en fraude de ley.

4.2.6. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Previamente al RDL 3/2012, la “movilidad funcional” es definida como la <<Variación de las funciones o cometidos contratados o habitualmente realizados por el trabajador. Como regla general, el empresario es libre de disponer cambios de funciones en el seno de la empresa, siempre que se respete la titulación exigida para el desempeño del puesto de trabajo, y la pertenencia al grupo profesional o a categorías profesionales equivalentes.>>²⁹. Asimismo, Fabregat Monfort (2016) distingue entre <<movilidad funcional ordinaria, dentro del grupo o entre categorías equivalentes; movilidad funcional extraordinaria, fuera del grupo o entre categorías no equivalentes; o de movilidades funcionales más sustanciales cuando superando el linde del grupo se tratase de cambios de una duración temporal superior a la prevista en el art. 39 ET>> (p. 639).

Respecto a la movilidad funcional extraordinaria o vertical, cabe diferenciar entre:

- Ascendente. El trabajador realiza funciones propias de personal de mayor categoría profesional. Por consiguiente, <<el trabajador tiene derecho a la retribución correspondiente a las funciones que realice>>.
- Descendente. El trabajador realiza funciones propias de personal de menor categoría profesional. En este supuesto, el trabajador conservará su salario de origen.

Tras el RDL 3/2012, se elimina el concepto de categoría profesional de la redacción del art. 39 ET con el objetivo de establecer un sistema de clasificación profesional que excluya este

²⁹ Art. 39 del RDL 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores: Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

término. De esta manera, es el grupo profesional el único elemento clasificatorio para determinar el sistema de clasificación profesional y, por consiguiente, el determinante en los cambios funcionales. De acuerdo con el vigente art. 39 ET, el empresario debe estudiar tres aspectos para aplicar la movilidad funcional:

1. La posesión de títulos académicos o profesionales y la dignidad del trabajador como límite para el cambio de funciones.
2. La causalidad de la movilidad funcional (razones técnicas u organizativas que la justifiquen).
3. La temporalidad.

La relación que existe entre el art. 39 y 41 ET se encuentra en el apartado f) de la lista de materias modificables, puesto que el art 41.1.f) regula las funciones que exceden de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39. Cuando la movilidad funcional es extraordinaria³⁰ es necesario un pacto trabajador-empresario o que ésta se regule mediante el procedimiento de modificación sustancial según lo dispuesto en el art. 41 ET.

Cuando se da este tipo de movilidad funcional se atribuyen distintas funciones al trabajador, que conllevan un cambio de grupo profesional para el mismo. En consecuencia, se requiere legalmente la concurrencia de la causa.

4.2.7. Otras materias no mencionadas en el art. 41 ET.

Doctrina y jurisprudencia coinciden en que la lista de materias modificables del artículo 41 tiene carácter de *numerus apertus*, ya que <<ni son todas las que están ni están todas las que son>> (SS.TS de 3 de abril de 1995, Rec. 2252/1994, de 9 de abril de 2001, Rec. 4166/2000 o de 26 de abril de 2006, Rec. 2076/2005).

El art. 41.1 manifiesta que se trata de una lista “*ad exemplum*”, al incluir en su redacción el término “entre otras” como precedente de la enumeración de las materias modificables.

³⁰ Artículo 39.4 del ET. Movilidad funcional <<El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo>>.

Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores: Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

En consecuencia, la jurisprudencia se ha pronunciado en diferentes ocasiones sobre el carácter sustancial de la modificación de condiciones de trabajo en materias que no vienen recogidas en la lista del art. 41 ET, que a continuación se exponen:

- La retirada de la tarjeta de compra y de los descuentos especiales (SS.TS de 11 de diciembre de 1997, Rec. 1281/1997 o de 9 de abril de 2001, Rec. 4166/2000).
- La supresión del servicio de transporte de la empresa (STS, u.d., de 16 de abril de 1999, Rec. 2865/1998).
- Mejoras voluntarias de la Seguridad Social (STSS 414/2003 de 27 de enero de 2003).

No obstante, también existe jurisprudencia en la que no se ha considerado de carácter sustancial la modificación sobre alguna de las materias recogidas en la lista del art. 41.1 del ET, entre las que destacan:

- Un cambio del horario adelantando unos pocos días una hora la entrada al trabajo (STSJ de Cataluña, de 9 de abril de 1996, Ar/1419 o de 5 de julio de 1996, Ar/2912) o entrando y saliendo media hora más tarde durante los meses de verano (STS de 10 de octubre de 2005, Rec. 183/2004).
- El aumento de trabajo que puede suponer para los trabajadores cuando se ha reducido el personal de la empresa (STSJ de Canarias, de 24 de marzo de 2004, Rec. 1647/2003).

4.3. Causas que han de concurrir para la aplicación del artículo 41 del ET.

En la redacción del ET anterior a la reforma laboral del año 2012, el art. 41 ET requería <<probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción>> para acreditar la modificación sustancial.

Tras el RD 3/2012, se exige que las causas <<estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa>>. Para Navas-Parejo Alonso (2013), si antes de la reforma la modificación debía contribuir a mejorar la situación negativa de la empresa -relación causa-efecto-, ahora basta con que las causas que justifican la modificación estén “relacionadas”. Considera que el control judicial ha disminuido, ya que en base a la norma, aparentemente el juez se limita a comprobar que existen las causas alegadas por el empresario y que estén relacionadas con la competitividad, productividad (...) en la empresa. No obstante, el juez no es simplemente el ejecutor de la ley, sino que en la práctica el juez es la figura judicial que interpreta la legislación.

Por consiguiente, el Tribunal Supremo ha considerado que, aunque la empresa alegue las causas justificativas de la modificación, los Tribunales tienen la potestad de valorar que la medida sea proporcional y adecuada en relación con la causa justificada³¹.

En relación con las causas exigidas al empresario para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, cabe diferenciar tres etapas en base al art. 41 ET: antes de la reforma del año 2010; entre el RDL 10/2010³² y el RDL 3/2012³³; y desde la entrada en vigor de la reforma laboral de 2012 hasta la actualidad (aún vigente).

Según Navas-Parejo Alonso (2013), previo a la reforma laboral de 2010, la jurisprudencia interpretaba las causas económicas como aquellas que producen desequilibrios en los resultados de la empresa; las técnicas, aquellas relacionadas con la introducción de mejoras técnicas; las orgánicas, aquellas que buscan adaptar la estructura y los medios de

³¹ SSTs, Sala de lo Social, de 16 de noviembre de 2012 (Rec. 236/2011), 27 de enero de 2014 (Rec. 100/2013), 25 de marzo de 2014 (Rec. 140/2013), 10 de diciembre de 2014 (Rec. 2265/2013) y 15 de abril de 2015 (Rec. 137/2013).

³² Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

³³ Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores: Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

la empresa para mejorar su posición en el mercado laboral; y por último las productivas, referidas a los resultados del proceso de trabajo o servicios.

La segunda de las etapas se sitúa entre el RDL 10/2010 y el RDL 3/2012. Con la entrada en vigor de la reforma del año 2010, se observa un cambio trascendental respecto al objetivo de las causas de la modificación, la necesidad de que la medida contribuya a evitar un desarrollo negativo de la empresa, y en su caso, mejorar su posición.

La tercera de las etapas hace referencia al período de tiempo comprendido desde la entrada en vigor de la reforma laboral de 2012 hasta la actualidad (aún vigente). Ahora basta con que las causas económicas estén relacionadas con la competitividad, las técnicas con la productividad, las organizativas con la organización técnica y las productivas con la organización del trabajo.

4.4. Carácter de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

4.4.1. Individual.

Se considera de carácter individual la modificación que en el período de 90 días no alcance el límite cuantitativo que establece el art. 41 para la modificación de carácter colectivo.

Según el art. 41.3 ET, <<La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad>>. En consecuencia, la decisión de la modificación individual es tomada por el empresario de manera unilateral.

No obstante, es importante revisar cuándo el empresario realiza modificaciones sustanciales en períodos sucesivos de noventa días y por debajo del límite cuantitativo establecido sin alegar nuevas causas justificativas. Si se produce este supuesto, se presumirá que las modificaciones son en fraude de ley por entender que se han llevado a cabo para evitar el procedimiento establecido para las modificaciones sustanciales de carácter colectivo³⁴.

³⁴ STS, Sala de lo Social, de 29 de julio de 2014 (Rec. 205/2013).

Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores: Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Referente a la forma de notificar la modificación, aunque el art. 41 ET no establece la obligatoriedad de hacerlo de manera escrita, ley y jurisprudencia coinciden en la exigencia de forma escrita y motivadamente (Sala Franco, y Pedrajas Quiles, 2013), indicando las causas justificativas de la medida. La jurisprudencia se ha apoyado en reiteradas ocasiones en el art. 8.5 ET para exigir la forma escrita de la notificación (STS de 4 de abril de 2006, Rec. 111/2005 o STSJ de Cataluña, de 4 de marzo de 1996, Rec. 1336/1996).

Relativo al trabajador que sufre la modificación sustancial, cuando éste reciba la notificación del empresario puede optar por:

1. Aceptar la modificación.
2. Si el trabajador resulta perjudicado por la modificación (excepto si afecta al sistema de trabajo y rendimiento), tiene derecho a rescindir el contrato, percibiendo una indemnización de veinte días por año de servicio con un máximo de nueve meses, prorrateándose por meses si el trabajador no ha llegado a prestar un año de servicio.
3. Impugnar la medida ante la jurisdicción social en el plazo de 20 días hábiles. En caso de que la modificación sea injustificada, se reconoce el derecho del trabajador a volver a su puesto de trabajo en sus anteriores condiciones.

4.4.2. Colectiva.

Según el art. 41.2 ET, <<Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un período de noventa días, afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores>>.

El proceso de la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo es complejo y con diversos matices: si la modificación afecta a un centro de trabajo o a varios y/o si cuentan con representantes legales de los trabajadores o no, entre otros factores.

Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores: Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

En primer lugar, la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo que afecte a las materias de la lista del apartado 1 del art. 41 ET, <<deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a quince días>>. Además, dicho período <<versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados>>, según lo dispuesto en el art. 41.4 ET.

Referente al período de consultas, para Gala Durán (2016) el legislador quiere configurar el período de consultas como una verdadera negociación colectiva en aras de conseguir un acuerdo que minimice o evite los efectos de la modificación, así como consensuar medidas para atenuar las consecuencias de la decisión empresarial sobre los trabajadores.

Para ello, primero ha de constituirse una comisión representativa de los trabajadores, proceso que varía según el número de centros de trabajo afectados (un único centro afectado o más de uno) y la presencia o no de representación legal de los trabajadores. Se constituye a partir de la intención de la comunicación empresarial para iniciar el procedimiento de modificación. El plazo establecido por el art. 41.4.3ª ET es de siete días, salvo en los centros de trabajo donde no cuenten con representantes legales de los trabajadores, donde el plazo se verá ampliado hasta los 15 días.

La comisión negociadora estará formada por un máximo de 13 miembros en representación de cada una de las partes.

Si existen varios centros de trabajo afectados por el procedimiento de modificación, la comisión quedará limitada a los centros afectados por la misma. En el proceso del período de consultas intervendrán como interlocutores las secciones sindicales cuando tengan representación mayoritaria en los comités de empresa o, en su caso, los delegados de personal de los centros de trabajo afectados en representación de todos los trabajadores afectados.

En ausencia de lo previsto anteriormente, se contemplan varias posibilidades:

- a) Que el procedimiento afecte a un único centro de trabajo. La intervención como interlocutores corresponde al comité de empresa o a los delegados de personal. Si

no existe representación legal de los trabajadores, éstos pueden optar por una comisión *ad hoc* formada por un máximo de 3 miembros elegidos por los trabajadores de la empresa o designados por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados como parte de la comisión negociadora del convenio colectivo aplicable a la misma (apartado a del art.41.4 ET).

- b) Que el procedimiento afecte a más de un centro de trabajo. Ley y jurisprudencia³⁵ coinciden en la preferencia del comité intercentros como interlocutor en el período de consultas, siempre y cuando tenga atribuida dicha función en el convenio colectivo aplicable. En el caso de no existir comité intercentros, se constituirá una comisión representativa. Para Gala Durán (2016) la comisión debe garantizar la participación de los centros de trabajo que no cuenten con representación legal, constituyendo así una comisión integrada conjuntamente por representantes legales de los trabajadores y por miembros de comisiones *ad hoc*.

En relación con el deber de negociar de buena fe, se requiere que los representantes de los trabajadores que participen como interlocutores en la negociación conozcan la intención empresarial y las razones para iniciar el procedimiento de modificación.

En consecuencia, la empresa debe especificar las características de las modificaciones que pretende llevar a cabo y su justificación, además de facilitar la información y documentación necesaria a los representantes de los trabajadores para que estos puedan participar en la negociación, aportando sus propuestas o manifestando su disconformidad (Gala Durán, 2016).

El TS se ha pronunciado en reiteradas ocasiones sobre la documentación que ha de aportar el empresario en el proceso negociador durante el período de consultas. Aunque el art. 41.4 ET no especifica nada en torno a la documentación necesaria, la jurisprudencia del TS se ha pronunciado en reiteradas ocasiones:

- a) Para que la negociación surta efecto durante dicho período, la documentación acreditada por la empresa debe justificar la modificación que se pretende llevar a cabo, pues de no producirse podrá declararse nula la modificación, por todas STS de 10 de diciembre de 2014 (Rec. 60/2014).

³⁵ STS 6690/2013, de 11 de diciembre.

Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores: Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

- b) La simple particularidad de que el empresario no aporte la documentación completa al iniciarse el período de consultas no vicia por sí solo el procedimiento <<a no ser, como regla, que por la trascendencia de la misma o por el momento de su aportación dificultara o impidiera una adecuada negociación de buena fe en aras a que el período de consultas cumpla con su finalidad; si bien, obviamente, la prueba de la irrelevancia del incumplimiento corresponde a la empresa>>³⁶.

Respecto a la trascendencia de los documentos aportados por el empresario durante el período de consultas, el Tribunal Supremo ha considerado inadmisibile la aportación de <<una Memoria redactada por la propia empleadora y sin ningún soporte documental>>³⁷.

Si el período de consultas finaliza con acuerdo, se entiende que concurren las causas justificativas de la modificación de carácter colectivo, pudiendo impugnarse ante la jurisdicción social si existe fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

No obstante, mediante acuerdo entre el empresario y la representación de los trabajadores, cabe la posibilidad de sustituir el proceso del período de consultas <<por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa>>³⁸, que se realizará dentro del plazo señalado para la mediación y/o el arbitraje.

5. Aplicación del Artículo 41 ET a condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo aplicable tras la Reforma Laboral de 2012.

Con carácter previo a la llegada del RD-Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, el art.41.6 ET regulaba de manera conjunta las condiciones de origen contractual (pactadas en el contrato de trabajo) y normativo (aquellas que el convenio colectivo puede contener).

Con la entrada en vigor del RD-Ley 3/2012 se modifica el art. 41.6 ET, regulando en diferentes preceptos la modificación de condiciones de trabajo en base a su origen contractual o normativo. En este sentido, cuando la modificación afecta a determinadas

³⁶ STS 2816/2015, de 5 de mayo.

³⁷ STS 5658/2014, de 16 de diciembre.

³⁸ Artículo 41.4.3ª ET.

Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores: Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos -origen normativo-, ha de seguirse el procedimiento previsto en el art. 82.3 ET, según lo dispuesto en el art. 41.6 ET.

Asimismo, el art. 82.3 ET establece que <<cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (...), se podrá proceder previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea de este sector o de empresa>>.

En consecuencia, serán los representantes de los trabajadores y la empresa quienes negocien la inaplicación de las condiciones que afecten al listado de materias desarrollado en el art. 82. 3 ET.

En la misma línea argumental se ha pronunciado el Tribunal Supremo, manifestando que <<la inaplicación de condiciones de trabajo no puede llevarse a efecto de forma unilateral por el empresario: es necesario el pacto o el laudo sustitutivo>>³⁹.

Relativo al listado de materias del art. 82.3 ET en relación con el art. 41 ET, se añade el apartado g) <<mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social>>, entendiéndose aquellas como <<el conjunto de obligaciones empresariales frente a sus trabajadores, asumidas fundamentalmente a través de convenio colectivo (...), y dirigidas a mejorar la acción protectora de la seguridad social>>⁴⁰. Se trata de la única cuestión de Seguridad Social que puede ser objeto de una negociación colectiva, bien sea mediante Convenio Colectivo, contrato individual o, en su defecto, una mejora motivada por la decisión unilateral del empresario. Sin embargo, cuando la mejora voluntaria se establece mediante convenio colectivo, ésta adquiere carácter imperativo, pudiendo ser derogada únicamente con la aprobación del convenio ulterior.

Las mejoras voluntarias a las que hace referencia el art. 82.3. g) podrán efectuarse exclusivamente a través de la mejora de las prestaciones o estableciendo tipos de cotización adicionales, según lo dispuesto en el art. 238 de la Ley General de la Seguridad Social. Asimismo, mediante el art. 239 LGSS⁴¹ se otorga el poder a las empresas de mejorar directamente las prestaciones de la Seguridad Social.

³⁹ STS 2892/2017, de 29 de junio.

⁴⁰ GORELLI HERNÁNDEZ, J., *Lecciones de Seguridad Social*, ed. Tecnos, Madrid, 2016, cit. p. 495.

⁴¹ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores: Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Tras el período de consultas llevado a cabo, se presume que concurren las causas justificativas de la inaplicación de determinadas condiciones previstas en el convenio colectivo cuando el período finaliza con acuerdo, de manera que sólo podrá ser impugnado en las mismas condiciones del art. 41. ET. Por consiguiente, las condiciones de trabajo derivadas del acuerdo tendrán vigencia hasta la aprobación de un nuevo colectivo aplicable sobre la empresa.

Respecto a la relación de la modificación resultante del acuerdo con la modificación implementada, la jurisprudencia ha considerado que será nula si la modificación implementada dista de la negociada en el período de consultas, por todas la SAN 2763/2013, de 20 de junio de 2013.

No obstante, el período de consultas puede concluir sin acuerdo. En este caso, <<cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada>>. Cuando <<estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (...)>>.

6. Caso práctico.

Con el fin de estudiar la incidencia real en la aplicación del art. 41 ET, se plantea el siguiente supuesto práctico de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo:

Zafis Hotels SL es una empresa dedicada a la actividad hotelera en Benicàssim, municipio ubicado en la costa de la provincia de Castellón. Comenzó su actividad empresarial en el año 1998 instalando un pequeño hostel con una plantilla inicial de 5 trabajadores. Como consecuencia del auge de la promoción turística de la zona durante las últimas décadas junto a la celebración de festivales de música internacionales, la zona se convirtió rápidamente en un referente del turismo en la Comunidad Valenciana.

En cuestión de un par de años la empresa hotelera creció exponencialmente, de manera que vendió el hostel y adquirió un gran terreno donde construyó Zafis Beach Resort, el que hoy en día es el buque insignia de la cadena hotelera, debido en parte a su gran localización en primera línea de playa, así como a sus amplias instalaciones.

Tanto es así el crecimiento de la cadena hotelera, que en el año 2014 cuenta con 7 hoteles en la provincia de Castellón y un total de 910 trabajadores a su disposición.

Con fecha de julio de 2014, la empresa procede a entregar a los trabajadores del hotel el siguiente documento fechado el 1 de junio de 2014 *“Como trabajador de Zafis Beach Resort, la dirección de la empresa Zafis Hotels SL se dirige a usted para comunicarle que previo al inicio de la temporada estival de 2014 ha considerado conveniente, pese a que no existe normativa legal que le obligue, mantener en bruto las retribuciones salariales que venía percibiendo en los ejercicios anteriores, aunque adecuando los conceptos a la normativa vigente.*

La adecuación de los conceptos en las retribuciones salariales consiste en la diferenciación entre el salario base y el concepto de “plus de idoneidad”, implantando en su nómina dicho concepto, que dependerá en mayor o menor medida según la realización de su trabajo, en base a los parámetros que rigen la prestación laboral implantados por la Dirección de la empresa.

Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores: Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Para ser merecedor del plus de idoneidad durante su relación laboral con la empresa, el trabajador deberá realizar su actividad laboral bajo las directrices empresariales. Será la Dirección de la empresa quien valorando la eficacia e idoneidad del trabajador para la percepción de dicho complemento -variable y absorbible en todo momento-, aumentará, menguará o anulará la percepción del plus de idoneidad del trabajador según el criterio de la Dirección.

El fin de esta medida es impulsar la profesionalidad y aptitud de los trabajadores con los objetivos de mejorar tanto la calidad del establecimiento, como su posición frente a la competencia.

Sin otro cometido que esperar su colaboración con la medida, reciba un cordial saludo.

Dirección de Zafis Hotels SL ”.

En primer lugar, se debe analizar el ámbito en el que opera Zafis Hotels SL para estudiar si existe un convenio colectivo aplicable a dicha empresa. Tratándose de una empresa que desarrolla su actividad empresarial en el sector hotelero en la provincia de Castellón, se busca si existe convenio colectivo de ámbito provincial, autonómico o estatal.

En este supuesto, la existencia del convenio colectivo data de 2008, fecha en que es suscrito el convenio colectivo de trabajo nº 1340, para la Industria de Hostelería de la provincia de Castellón. Dicho convenio se suscribe con una vigencia de 3 años, hasta el año 2011.

Con anterioridad a la reforma laboral del año 2012, la vigencia de un convenio se podía extender más allá de la vigencia establecida en el mismo, es decir, hasta alcanzar un nuevo acuerdo, salvo si los negociadores del convenio manifestaban lo contrario.

Asimismo, en el supuesto del convenio colectivo para la hostelería en la provincia de Castellón, cuando finaliza su vigencia en el año 2011, ésta se ve prorrogada automáticamente hasta nuevo acuerdo ya que ninguna de las partes negociadoras manifiesta lo contrario.

Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores: Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Con la ley 3/2012, en relación con la ultraactividad de un convenio, se establece en el art. 86.3 ET que <<Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación>>.

Aplicando esta norma al convenio provincial de hostelería de Castellón y tras la ausencia de acuerdo o laudo arbitral, el convenio se ve prorrogado de manera automática un año más. No obstante, cuando finaliza este período de ultraactividad, se presenta una solicitud de prórroga para el convenio en fecha 16 de julio de 2013 ante la Dirección Territorial. Dicha solicitud es aprobada, por lo que el convenio se prorroga hasta el 30 de octubre de 2013.

La empresa pretende modificar una condición de trabajo prevista en el convenio colectivo relativa al sistema de remuneración y cuantía salarial. Se contemplan dos vías de actuación:

1. La empresa se acoge al descuelgue del convenio colectivo según lo dispuesto en el artículo 82.3 ET.

En el caso de optar por esta vía, debe mediar un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, pudiendo proceder, previo desarrollo de un período de consultas, conforme a lo establecido en el art. 41. 4 ET, a inaplicar en la empresa determinadas condiciones de trabajo dispuestas en el convenio colectivo aplicable. Entre las materias que pueden verse afectadas por la inaplicación de las condiciones de trabajo se encuentra en el apartado d) del art. 82.3 ET el sistema de remuneración y cuantía salarial, materia sobre la cual la empresa pretende implantar una modificación.

Si el período de consultas finaliza con acuerdo, se entienden que concurren las causas justificativas alegadas por el empresario para acogerse al art. 82.3 ET. En el acuerdo deberán detallarse las nuevas condiciones de trabajo en la empresa así como su duración, no pudiendo exceder del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

2. La empresa espera que transcurra el período de ultraactividad para implantar la modificación.

La Dirección de Zafis Hotels SL opta por esta vía. Cuando la empresa comunica a los trabajadores en el mes de julio de 2014 su intención de implementar la medida relacionada con el sistema de remuneración, la prórroga de la ultraactividad del convenio ya había finalizado el 30 de octubre del año 2013.

El art. 86.3 ET contempla este supuesto, estableciendo que cuando hubiera finalizado la ultraactividad del convenio colectivo sin acuerdo para un nuevo convenio o con la ausencia de un laudo arbitral, dicho convenio pierde la vigencia y se aplicará el convenio de ámbito superior que fuera de aplicación si lo hubiere.

En el caso concreto del convenio colectivo provincial de la hostelería en Castellón, cuando éste pierde su vigencia el 30 de octubre de 2013 tras haber finalizado la prórroga de la ultraactividad del mismo, no existe ningún convenio colectivo de ámbito superior aplicable. Cuando se produce esta situación tan excepcional donde el convenio colectivo ha perdido su vigencia, el período de ultraactividad ha finalizado y no existe convenio colectivo aplicable de ámbito superior, se entiende que <<se contractualizan las condiciones que figuraban en el Convenio Colectivo de aplicación cuya ultraactividad finaliza>> (López Cumbre, 2014).

El Tribunal Supremo se ha pronunciado al respecto en la STS de 22 de diciembre de 2014, al estimar que el objetivo de la contractualización de las condiciones del convenio colectivo no es otro más que colmar el vacío legal que se produce cuando no existe convenio de ámbito superior aplicable. Sobre la excepcionalidad de la contractualización, la jurisprudencia ha venido reiterando que <<sólo resulta aplicable en aquellos casos en los que no pueda hallarse un convenio colectivo de ámbito superior aplicable al caso>>, por todas STS de 5 de junio de 2018, Rec. 324/2017 y STS de 7 de junio de 2018, Rec 663/2017.

Asimismo, las condiciones laborales que venían recogidas en el convenio dejan de ser condiciones propias del convenio y se convierten en condiciones contractuales, formando parte del vínculo contractual entre el trabajador y el empresario. De tal modo, dichas

Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores: Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

condiciones que venían recogidas en el convenio colectivo pasan a ser consideradas como derechos adquiridos por el trabajador.

En la misma línea argumental se encuentran Casas Baamonde, Rodríguez-Piñero y Valdés Dal-Ré valorando que <<la pérdida de la fuerza vinculante del convenio no significa que las condiciones que contiene desaparezcan con él (...) porque esas condiciones están incorporadas al acervo contractual de cada trabajador>>⁴², motivo por el cual son susceptibles de ser modificadas vía art. 41 ET⁴³.

Respecto a las condiciones de trabajo susceptibles de contractualizarse, el Tribunal Supremo se ha pronunciado en la STS de 22 de diciembre de 2014 apostando por una amplia concepción de condiciones de trabajo <<que pueden contractualizarse cuando el convenio colectivo cumple el plazo máximo legal de ultraactividad y no existe convenio colectivo de ámbito superior aplicable>>⁴⁴. Cabe destacar el sistema de clasificación profesional, la movilidad funcional, la estructura del salario y los complementos salariales o la duración y distribución del tiempo de trabajo y las horas extraordinarias, entre otras condiciones.

No obstante, aunque el Alto Tribunal opta por un gran campo de condiciones susceptibles de ser contractualizadas, también apunta que habrá ocasiones donde la actuación empresarial de inaplicar <<algún precepto del convenio colectivo por no ser contractualizable>> sea ajustada a Derecho. De igual manera se ha posicionado la Audiencia Nacional en su pronunciamiento del 31 de marzo de 2014, cuando en su octavo fundamento jurídico expone que <<no a toda cláusula convencional se le puede atribuir dicha naturaleza ni de todas se puede predicar la contractualización>>.

Respecto a la medida que la Dirección de Zafis Hotels SL quiere implantar, se trata de una modificación que afecta al sistema de remuneración y la cuantía salarial, parte esencial de

⁴² CASAS BAAMONDE, M.E., RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., VALDÉS DAL-RÉ, F., <<El agotamiento de la ultraactividad del convenio colectivo>>, RL, núm. 9, 2013.

⁴³ STSJ de 16 de julio de 2014 (Rec. 602/2014): "La desaparición de esa obligación no supone que automáticamente la empresa, unilateralmente, pueda limitar las condiciones de trabajo a los mínimos legales o dejar de respetar aquellas condiciones que por el título que sea ostenten los trabajadores. El empresario tiene un poder ordinario organizativo, pero la modificación de las condiciones de trabajo que puedan considerarse sustanciales exige la aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores".

⁴⁴ MONREAL, E., *Vigencia ordinaria de los convenios colectivos, ultraactividad y contractualización judicial de sus condiciones de trabajo*, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, cit. p. 84.

Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores: Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

las condiciones que rigen la relación laboral. La variación que introduce la empresa consiste en repartir el salario base -único concepto retributivo-, diferenciando entre salario base y el concepto de “plus de idoneidad”.

La empresa introdujo la variación del sistema retributivo una vez finalizada la prórroga de la ultraactividad del convenio de hostelería de la provincia, entendiéndose que el sistema de remuneración ya no era una condición propia del convenio sino un derecho adquirido del trabajador, formando parte de condiciones susceptibles de ser contractualizadas.

De este modo, habiendo finalizado la prórroga del convenio colectivo provincial de hostelería y ante la ausencia de un convenio colectivo de ámbito superior aplicable, el empresario introduce de forma unilateral la modificación.

No obstante, el empresario no lleva a cabo la modificación según el procedimiento establecido en el art. 41 ET, motivo por el cual el comité de empresa en representación de los 130 trabajadores del Zafis Beach Resort recurre la decisión ante la jurisdicción social. El juzgado de lo Social estima la demanda interpuesta por el comité de empresa fallando que declara nula la modificación sustancial de condiciones de trabajo efectuada por la Dirección de la empresa, en base al art. 138.7⁴⁵ de la LRJS.

Asimismo, tras el fallo de la sentencia a favor de la plantilla del Zafis Beach Resort, la empresa decide iniciar un procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo según lo dispuesto en el art. 41 ET. Por consiguiente, la empresa comunica a los representantes de los trabajadores -en este caso, representados por el comité de empresa- su intención de iniciar el período de consultas, por versar sobre una modificación de carácter colectivo al afectar a la totalidad de la plantilla.

Durante el período de consultas, la empresa facilita determinados documentos a los representantes legales de los trabajadores con las causas que justifican su decisión de implantar la modificación del sistema de remuneración.

Por su parte, los representantes legales de los trabajadores realizan una propuesta menos lesiva para los trabajadores concerniente a la desaparición del plus de idoneidad.

⁴⁵ <<(…) Se declarará nula la decisión adoptada en fraude de Ley, eludiendo las normas relativas al período de consultas establecido en los artículos 40.2, 41.4 y 47 del Estatuto de los Trabajadores...>>

Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores: Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

La medida que pretende introducir la empresa se basa en distribuir el antiguo salario base -único concepto de retribución- entre el salario base y el plus de idoneidad. Para contrarrestar el efecto oneroso de la medida, los representantes de los trabajadores proponen mantener el sistema de remuneración de origen -con el salario base como único concepto retributivo-, disminuido en un 7%, pero integrando la cantidad anual dicho porcentaje de salario base en las pagas extraordinarias de verano y navidad.

Tras varias reuniones entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores durante el período de consultas, finalmente alcanzan un acuerdo. La empresa renuncia a su intención principal de implantar el complemento salarial de "plus de idoneidad" en la nómina de la plantilla del personal del Zafis Beach Hotel, aceptando la propuesta de los representantes de los trabajadores.

7. Conclusiones.

La modificación sustancial de las condiciones de trabajo es, sin duda, una de las materias que genera mayor controversia del Estatuto de los trabajadores por repercutir de manera directa en el transcurso de la relación laboral.

A lo largo del estudio del art. 41 ET hemos observado la evolución de dicha materia hasta la actualidad mediante jurisprudencia y autores destacados en el ámbito de derecho laboral, así como la influencia que ha tenido la reforma laboral del año 2012 en la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

En primer lugar, cabe destacar uno de los aspectos más relevante del art. 41 ET, la sustancialidad de la modificación. Se consideran modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo aquellas que alteran la relación laboral de manera evidente, ya que el hecho de introducir una variación en la relación laboral no implica que estemos ante una modificación sustancial en sí. La jurisprudencia ha reiterado en repetidas ocasiones que la sustancialidad es un “concepto jurídico indeterminado”. Por tanto, será la jurisdicción social el órgano judicial que evalúe cada caso de manera individual.

En segundo lugar, el art. 41 ET distingue entre la modificación de carácter individual o colectivo, dependiendo del número de trabajadores afectados en un período de noventa días según el criterio cuantitativo establecido en la norma. Dicho aspecto ha sido motivo de debate, ya que ocasionalmente ha resultado complicado dilucidar cuándo estábamos ante una modificación sustancial en fraude de ley.

Por ello, si se realizan modificaciones sustanciales en períodos progresivos de noventa días en número inferior al criterio dispuesto en el apartado 2 sin nuevas causas que justifiquen la medida del empresario, se considerarán realizadas en fraude de ley.

En tercer lugar, con la entrada en vigor de la reforma laboral en el año 2012, hemos podido observar cómo ha repercutido de forma notoria en la regulación de la modificación de las condiciones de trabajo. El legislador ha otorgado al empresario mayor flexibilidad para introducir modificaciones en la relación laboral, ocasionando un gran desequilibrio en la balanza a favor del empresario y en perjuicio del trabajador.

Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores: Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Bajo mi punto de vista, la flexibilización de las causas que el empresario debe alegar para justificar la modificación ha originado que el trabajador sea más susceptible a cambios que repercuten en gran medida en su prestación laboral.

Con la regulación actual basta con probar que las causas justificativas de la modificación estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa. En la normativa vigente no es necesario que el empresario pruebe que la medida tiene como objetivo evitar un desarrollo negativo de la empresa, siendo suficiente que la modificación contribuya a mejorar la posición de la empresa, sin necesidad de que ésta estuviera obteniendo resultados negativos o menos eficientes.

En consecuencia, esta nueva regulación debilita el control judicial de la medida que, a su vez, otorga mayor capacidad al empresario para introducir modificaciones sustanciales en la relación laboral. La simple relación de las causas justificativas de la modificación con la competitividad, productividad u organización del trabajo no debería ser suficiente para implantar la modificación, debiendo la medida a contribuir al desarrollo negativo de la empresa.

Sin ánimo de mostrar oposición a la finalidad del art. 41 ET, considero oportuna la revisión de la regulación del artículo en referencia a las causas justificativas de la modificación, endureciendo los criterios para llevarla a cabo. Entiendo que la Autoridad Laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo, debería aprobar o rechazar la medida propuesta por el empresario en un plazo de 15 días, favoreciendo así una mayor protección de los derechos de los trabajadores.

De igual manera, si la Autoridad Laboral diera el visto bueno a la medida del empresario pero los trabajadores consideran que es injusta, cabe la posibilidad de que puedan recurrir la modificación ante la jurisdicción social.

En definitiva, el art. 41 ET es una herramienta de flexibilidad interna que permite al empresario introducir unilateralmente modificaciones en la relación laboral, aunque en ocasiones genera indefensión al trabajador frente a la medida adoptada, desequilibrando la balanza a favor del empresario y en perjuicio del trabajador.

8. Bibliografía.

1. AGUILERA IZQUIERDO, R., CRISTÓBAL RONCERO, R., GARCÍA PIÑEIRO, N.P., DE NIEVES NIETO, N., MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES., *Estatuto de los Trabajadores. Edición conmemorativa del 25 aniversario con texto inicial y texto vigente*, ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Madrid, 2005.
2. ARADAS, A.J., <<La modificación sustancial de las condiciones de trabajo>>, Cuestiones Laborales, 2020.
3. ARADAS, A.J., <<Todo sobre la vigencia del convenio colectivo>>, Cuestiones Laborales, 2018.
4. ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL., *Las reformas del derecho del trabajo en el contexto de la crisis económica la reforma laboral de 2012*, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.
5. BAJO GARCÍA, I., <<La modificación sustancial de condiciones de trabajo>>, El Derecho, 2014.
6. CASAS BAAMONDE, M.E., RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., VALDÉS DAL-RÉ, F., <<El agotamiento de la ultraactividad del convenio colectivo>>, RL, núm. 9, 2013.
7. FABREGAT MONFORT, G., *Nuevas perspectivas del poder de dirección y control del empleador*, ed. Bomarzo, Albacete, 2016, p. 17-19.
8. GALA DURÁN, C., *Balance de la reforma laboral de 2012*, ed. Bomarzo, Albacete, 2016, p. 265-268.
9. GOERLICH PESET, J.M., *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2016.
10. GORELLI HERNÁNDEZ, J., *Lecciones de Seguridad Social*, ed. Tecnos, Madrid, 2016, cit. p. 495.
11. LÓPEZ CUMBRE, L., <<Ultraactividad del convenio colectivo tras la reforma>>, Gómez-Acebo & Pombo, 2014.

12. MARTÍN-FERNÁNDEZ ARAGÓN, J., <<Condiciones de trabajo aplicables tras el fin de la ultraactividad>>, El Derecho, 2018.
13. MARTÍNEZ PEÑAS, L., <<Los inicios de la legislación laboral española: la Ley Benot>>, Revista Aequitas, 2011.
14. MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A., <<Impacto de la Reforma Laboral en el sistema español de determinación y ajuste de las condiciones de trabajo>>, Revista Icade, 2013.
15. MERCADER UGUINA, J.R., *Lecciones de derecho del trabajo*, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2018.
16. MONREAL, E., *Vigencia ordinaria de los convenios colectivos, ultraactividad y contractualización judicial de sus condiciones de trabajo*, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, cit. p. 84.
17. NAVARRA NIETO, F., <<Las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo como instrumento de flexibilidad interna: luces y sombras en la doctrina judicial más reciente>>, Revista Española de Derecho del Trabajo, 2016.
18. LOSADA MORENO, M., <<La responsabilidad de las empresas en las mejoras voluntarias por incapacidad permanente por contingencias profesionales en casos de sucesión de aseguradoras y pólizas con cláusulas de distinto alcance>>, Temas Laborales, 2019.
19. SÁEZ, I., <<El 'sin-convenio' de hostelería Castellón>>, Unión General de Trabajadores del País Valenciano, 2019.
20. SALA FRANCO, T. Y PEDRAJAS QUILES, A., *La modificación e inaplicación de las condiciones de trabajo*, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.
21. SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., *El Régimen Jurídico de la Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo*, ed. Aranzadi, Pamplona, 1999.
22. SEMPERE NAVARRO, A.V., <<Comentarios al Estatuto de los Trabajadores>>, Grandes Tratados, 2007.
23. SUÁREZ GONZÁLEZ, F., <<La modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Puntos críticos>>, Actualidad Laboral, 2003.

8.1. Jurisprudencia consultada.

1. España. Tribunal Constitucional (Pleno). Sentencia núm. 213/2005, de 21 de julio de 2005.
2. España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, sección 1ª). Sentencia núm. 6031/2011, de 30 de junio de 2011.
3. España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, sección 1ª). Sentencia núm. 4143/2014, de 16 de septiembre de 2014.
4. España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, sección 1ª). Sentencia núm. 5504/2014, de 22 de diciembre de 2014.
5. España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, sección 1ª). Sentencia núm. 2816/2015, de 5 de mayo de 2015.
6. España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, sección 1ª). Sentencia núm. 2892/2017, de 29 de junio de 2017.
7. España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, sección 1ª). Sentencia núm. 971/2017, de 29 de noviembre de 2017.
8. España. Audiencia Nacional (Sala de lo Social). Sentencia núm. 26/2018, de 15 de febrero de 2018.
9. España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, sección 1ª). Sentencia núm. 660/2016, de 22 de marzo de 2018.
10. España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, sección 1ª). Sentencia núm. 1016/2018, de 4 de diciembre de 2018.
11. España. Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo social, sección 1ª). Sentencia núm. 2402/2019, de 16 de julio de 2019.

8.2. Legislación.

1. España. Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales.

Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores: Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

2. España. Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores.
3. España. Real Decreto 696/1982, de 14 de abril, para la aplicación del Estatuto de los Trabajadores a los expedientes de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y de suspensión y extinción de las relaciones de trabajo.
4. España. Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
5. Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
6. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
7. Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

9. Resumen.

Desde la Ley de Contratos de Trabajo en 1931 hasta la Ley de Relaciones Laborales de 1976, son varias las normas que recogen características propias de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. No obstante, no es hasta la aparición del Estatuto de los Trabajadores en el año 1980 cuando se reconoce como tal en el art. 41 de esta norma.

Tras la primera aparición de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en la Ley 8/1980, han sido sucesivas las reformas que ha sufrido este artículo hasta llegar a la redacción vigente. Aunque todos los cambios han sido relevantes, cabe destacar la diferenciación entre modificación de carácter individual o colectivo y la introducción de la cuantía salarial como materia modificable.

Con la entrada en vigor del RDL 3/2012, se producen variaciones que afectan directamente a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Por una parte, se introduce la posibilidad vía art. 41 ET de modificar la cuantía salarial, que generalmente se produce en forma de reducción de la cuantía. Esta medida ha generado especial debate en cuanto al límite del poder empresarial, pero la jurisprudencia ha reiterado que la modificación nunca podrá ser inferior al mínimo del convenio colectivo estatutario, o en su defecto, al convenio o acuerdo extraestatutario, teniendo como límite de reducción del salario el SMI.

Por otra parte, se establece en el art. 86.3 ET que la ultraactividad de los convenios será de un año en el caso en que se haya denunciado la finalización de un convenio pero no se ha acordado nuevo convenio o laudo arbitral. En este caso, finalizado el período de ultraactividad, el convenio perderá su vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior.

No obstante, se dan casos excepcionales donde finaliza el período de ultraactividad según lo dispuesto en el art. 86.3 y además, no existe convenio colectivo de ámbito superior aplicable.

Si se da este supuesto, la jurisprudencia aboga por la “contractualización” de las condiciones de trabajo, de modo que si el empresario quiere implantar una modificación, deberá acudir al procedimiento establecido en el art. 41 ET.

Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores: Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Por último y no menos importante, cabe destacar la “sustancialidad” de la modificación. Doctrina y jurisprudencia coinciden en que es un “concepto jurídico indeterminado”, razón por la cual será la jurisdicción social quien juzgue el carácter sustancial o no de la modificación.